



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

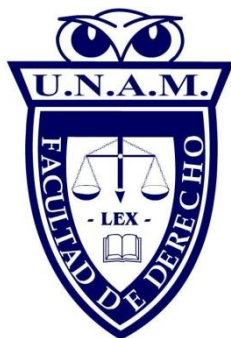
**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**LOS CONFLICTOS INTERSINDICALES Y SUS EFECTOS
EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA**

T E S I S

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

FRANCISCO JAVIER WILSON MARTÍNEZ



ASESORA: MAESTRA LILIA GARCÍA MORALES

Ciudad Universitaria, México D.F. 2011.



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.

DEDICATORIAS.

A Dios Gracias por haber iluminado en mi camino para terminar mi carrera y tesis.

A mis queridos Padres, cuyos ejemplos de trabajo y humildad me permitieron llegar a mis tan anheladas metas en la vida.

A mi esposa Paule Nadine, por todo el apoyo y comprensión que me has dado a lo largo de estos años.

A mis hijos José Eduardo, Diego Francisco, Ángel (t) y Bárbara, cuya existencia me motivan día a día a ser un mejor hombre, abogado y padre de familia.

A mis hermanos Cecilia, Ma. Guadalupe, Roberto y Hugo, por el apoyo incondicional que me han brindado en todo momento.

A los maestros de la Facultad de Derecho de la UNAM, cuyos ejemplos y consejos siempre marcaron mi vida.

A los integrantes del Seminario de Trabajo y de la Seguridad Social, por su apoyo y paciencia en la elaboración de este trabajo.

Al Lic. Sergio Islas Morales (t) y al Despacho Wilson & Wilson Abogados por todo el apoyo personal y profesional recibido en todos estos años.

LOS CONFLICTOS INTERSINDICALES Y SUS EFECTOS EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. CONCEPTOS GENERALES	1
1.1 Derecho Colectivo del Trabajo	1
1.2 Coalición	8
1.3 Asociación Profesional	10
1.4 Sindicatos	13
1.5 Contrato Colectivo	17
1.6 La Huelga	24
1.7 El Neoliberalismo y su influencia en la Contratación Colectiva	30
1.8 Conflictos Colectivos de Trabajo	39
1.9 Conflictos intersindicales	42
1.10 El Recuento	44
CAPÍTULO II. ANTECEDENTES DEL SINDICATO EN MÉXICO	54
2.1 Origen del Sindicalismo Mexicano	56
2.2 Evolución del Sindicalismo en México	65
2.3 El Sindicalismo en México en el Siglo XX y XXI	76
2.3.1 El Círculo de Obreros	80
2.3.2 Casa del Obrero Mundial	84
2.3.3 Confederación Regional Obrera de México	85

2.3.4 Confederación de Trabajadores de México	94
2.3.5 Congreso del Trabajo	104
2.3.6 Frente Autentico del Trabajo	108
2.4 La Función de los Sindicatos en México	115
2.5 Estructuras Sindicales	116
CAPÍTULO III. MARCO JURÍDICO	119
3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	120
3.2 Convenios Internacionales	125
3.3 Ley Federal del Trabajo de 1970 y Reformas en 1980	142
3.4 Jurisprudencia	156
CAPÍTULO IV. LOS CONFLICTOS INTERSINDICALES Y SUS EFECTOS EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.	173
4.1 Los Conflictos Intersindicales al Margen del Neoliberalismo	174
4.2 La Prueba de Recuento	180
4.3 La Titularidad y sus efectos en el Contrato Colectivo de Trabajo	184
CONCLUSIONES	197
BIBLIOGRAFIA	201

INTRODUCCIÓN

Los conflictos colectivos de trabajo son aquellos que expresan un estado de enfrentamiento entre un empleador o un grupo de empleadores y el conjunto de los trabajadores empleados de aquellos, normalmente representados por uno o más sindicatos.

En general se trata de una situación en la que la diferencia, la discrepancia o el distinto modo de objetivar una discusión, no ha permitido encontrar formas de llegar a acuerdos o transacciones, y que en sus efectos modifica los términos en que se han desarrollado las relaciones entre las partes afectadas, tanto hacia adentro, como hacia fuera de esa relación o en ambos sentidos. En cierta forma alguna doctrina ha sostenido que deben considerarse conflictos colectivos sólo aquellos que tienen por causa de la fricción cuestiones de índole estrictamente profesional y por otra parte, se ha sostenido que también deben incluirse aquellas situaciones que se motivan en distintas razones, tales como acciones de solidaridad o expresiones vinculadas a sucesos de corte político.

Resulta útil establecer cuáles son los elementos diferenciadores entre los conflictos colectivos de interés o de derecho. Los primeros involucran a los que se originan en la pretensión de uno de los dos factores de la relación, de introducir modificaciones en la estructura normativa vigente, que tiendan a generar un nuevo marco capaz de satisfacer expectativas hasta ese momento inexistentes.

La incorporación de nuevas formas de remuneración, o expresiones novedosas en el horario de la jornada o los descansos o la más común, reclamación de mejores salarios, pueden ser algunas de las maneras en que los trabajadores introducen una situación de conflicto de tipo económico.

Básicamente el conflicto económico se produce cuando las partes no han podido acordar acerca de los contenidos de un nuevo contrato colectivo de trabajo en discusión. Pero ello no obsta a que surja un enfrentamiento originado fuera de esa diferencia ante la aparición de circunstancias –endógenas o exógenas a la relación- no previstas en el contrato vigente y que los sectores reputan que deben ser motivo de una redefinición, como lamentablemente ha ocurrido en los países latinoamericanos con frecuencia y por causa de los procesos inflacionarios.

El conflicto colectivo asume ribetes de tal, cuando la negociación directa entre la representación de los trabajadores y la del empleador o empleadores no ha podido resolver la diferencia de criterios, y se fractura la normalidad de la discusión. El debate rebasa el ámbito de la mesa de relaciones laborales o como se quiera denominar a la sede de las conversaciones habituales y sus efectos alcanzan a la actividad normal de la empresa y de los trabajadores. El conflicto que interesa entonces a la administración del trabajo, es aquel que introduce modificaciones en la forma en que se desarrollaba la actividad, a partir de la acción de alguna de las partes, que con su determinación, intenta ejercer presión sobre la contraria, para que ésta acepte las pretensiones o desista de ellas, según sea el caso.

Tradicionalmente se ha aludido a la huelga, cuando el hecho de presión ha partido de los trabajadores.

El muestrario de los conflictos en el mundo del trabajo, exhibe otros casos, no menos importantes que los anteriores, pero que no han reclamado la atención preferencial de las administraciones del trabajo, o lo han hecho marginalmente, como es el caso de los conflictos intersindicales.

Existe, por lo tanto, un tipo de conflictos que algunos estudiosos del derecho sindical ha denominado acertadamente como de carácter impropio, puesto que no revelan la existencia de una disputa entre el sector empleador y el sector de los trabajadores. Se trata de los conflictos intersindicales que son aquellos que se plantean cuando dos organizaciones sindicales, disputan su condición de representantes de un colectivo laboral; los conflictos intrasindicales que corresponden a episodios de enfrentamiento al interior de una organización sindical y que se expresa habitualmente en problemas entre la organización y un afiliado.

Con el advenimiento del neoliberalismo y la flexibilización de las relaciones laborales, bajo el argumento de la libertad de sindicalización, en el seno de los sindicatos, tradicionalmente unificados, se ha ido promoviendo la aparición de sindicatos alternativos, lo que a la postre a perjudicado a la clase trabajadora en el momento de suscribir un contrato de trabajo o al revisarse las condiciones de trabajo derivadas de un contrato colectivo.

En este orden de ideas, el autor de la presente tesis, se propuso efectuar un trabajo de investigación que permitiera subrayar los riesgos que para el

movimiento obrero, en el momento de la contratación colectiva, representan los conflictos intersindicales.

Así, en el capítulo primero se presentan algunas definiciones más usuales en materia de derecho colectivo del trabajo, con la finalidad de que una vez aclarada su connotación se haga más sencillo comprender el contenido del trabajo.

En el segundo capítulo se estudia la manera en que evoluciona históricamente el sindicalismo en México, enfatizando, particularmente, el movimiento sindical del siglo XX que sienta las bases del actual movimiento obrero, asimismo, en este capítulo, gracias a la sugerencia de la asesora de tesis, Lic. Lilia García Morales, se revisa la forma en que se estructuran los sindicatos en el país.

El marco jurídico aplicable a las relaciones colectivas de trabajo, es analizado en el capítulo tercero de esta tesis, a partir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin embargo, considerando que el artículo 133 constitucional ordena que tanto “la Constitución como las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión”, se incluye un subcapítulo que da margen a comentar los convenios suscritos por México ante la Organización Internacional del Trabajo en materia sindical; asimismo se revisan tanto la Ley Federal del Trabajo como la

jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en cuestiones sindicales.

Finalmente en el cuarto capítulo se comenta la forma en que los conflictos intersindicales ponen en riesgo los derechos e intereses de los trabajadores en el momento de la contratación colectiva.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES

Los asalariados dependen del empleador económicamente y en el marco del contrato de trabajo, también personalmente. Por ello precisan de la protección, que les brinda el derecho laboral. Este derecho particular se aplica a todos los asalariados, es decir trabajadores y empleados. Las disposiciones de derecho laboral se aplican también a los trabajadores a domicilio, sea por medio de reglamentaciones legales específicas o sea por analogía.

Se distinguen así dos subformas del derecho laboral: el derecho individual laboral regula la relación entre empleador y asalariado, mientras que el derecho colectivo laboral regula las relaciones entre los asalariados y los empleadores y los organismos de representación de sus intereses. Esta normativa determina las condiciones de trabajo e incluye los derechos de sindicación, de convenio colectivo, de conciliación y de huelga, de régimen de empresa, y el derecho a la cogestión.¹

En el presente capítulo se hace una revisión de los conceptos generales del llamado derecho colectivo del trabajo.

1.1 Derecho Colectivo del Trabajo

¹ Cfr. SLAVIN, Luis Pablo y Miguel Ángel Sardegna. Derecho Colectivo del Trabajo. Eudeba. Buenos Aires. 1999, pp. 5-6.

Previamente a la conceptualización del derecho colectivo del trabajo se conviene tratar de precisar el concepto de la llamada relación de trabajo que muchos juristas de Derecho Civil pretenden minimizarlo por considerar que la prestación de un servicio personal todavía debiera considerarse como un contrato que fuera regulado por el ordenamiento civil, sin ponerse a pensar y en reconocer que el Derecho del Trabajo constituye un Derecho autónomo y social entendiéndose este último calificativo, no en el sentido de que todo lo que deriva de vida en común o en sociedad es social, sino en la acepción real que tiene de hacer partícipes a todas las personas que intervienen en la producción de riqueza, de los beneficios que origina el movimiento y distribución de las mismas, así como el reconocimiento de los derechos propios de la persona humana, en general y más específicamente de la clase trabajadora.

Esta apreciación fue acogida por la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 en la que por fortuna, sigue dándosele todavía el carácter que lo identifica con la naturaleza social que quiso imbuirle el propio legislador constituyente.

Se afirma lo anterior, en razón de que el artículo 20 de la Ley mencionada alude a la prestación de un servicio desde dos puntos de vista pero atribuyéndole los mismos efectos sin importar que se hable de relación o de contrato de trabajo.

El texto del artículo mencionado a la letra dice:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”.

En estas condiciones el contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De la forma en que se contrate emergen las dos subramas mencionadas en la introducción de este capítulo: la individual y la colectiva.

Slavin y Sardegna explican que “el derecho colectivo del trabajo es el que regula las relaciones entre los asalariados y los empleadores y los organismos de representación de sus intereses. Esta normativa determina las condiciones de trabajo e incluye los derechos de sindicación, de convenio colectivo, de conciliación y de huelga, de régimen de empresa, y el derecho a la cogestión.”²

Manuel Osorio por su parte considera que Derecho Colectivo del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales.³

Vinculado a la experiencia del trabajador en lo individual, aparece el derecho sindical como una exigencia y expresión de las agrupaciones obreras frente a su explotación y desamparo social. Surgió como una creación de facto, generadora obviamente, de importantes consecuencias jurídicas que dieron un

² *Ibíd.*, p. 6.

³ Cfr. OSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Heliasta. Buenos Aires. 1997, p. 317.

nuevo rumbo a las relaciones sociales de producción.

En opinión de Héctor Santos Azuela “ante la insuficiencia de los ordenamientos de carácter privado, civiles y mercantiles, las relaciones de trabajo entre los obreros y la burguesía operaron mutaciones cualitativas esenciales en la vida social. De esta suerte, comenzaron a modificar las convenciones y acuerdos en el mundo del trabajo, que con el auge de la revolución industrial fueron rebasando los alcances de las simples vinculaciones jurídicas entre particulares, para comenzar a interesar la existencia e implicaciones formales de los grupos sociales homogéneos (campesinos y trabajadores)”.⁴

Mario de la Cueva cita que “Las relaciones colectivas de trabajo suponen siempre una comunidad de trabajadores; es posible que también esté presente una comunidad de patronos, pero nada impide la existencia de una relación colectiva de trabajo entre una comunidad de trabajadores y un solo patrono.”⁵

El abogado laborista brasileño Mozart Víctor Russomano explica que el Derecho Colectivo del Trabajo atiende las relaciones laborales colectivas que son producto de costumbres exigidas por necesidades colectivas; considera que el entendimiento entre empleados y empleadores es el método normal y pacífico de establecer relaciones de trabajo, un eficaz acuerdo de voluntades con un determinado objeto práctico, a través del cual la sociedad encontró un adecuado instrumento de conciliación capaz de contribuir a la tranquilidad

⁴ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Porrúa. México. 1993, p. 1.

⁵ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 2001, p. 430.

interna de una negociación, cita al respecto el artículo 1º de la Ley Brasileña Número 21.761: “Entiéndase por convención colectiva del trabajo, concluida entre uno o varios empleadores y sus empleados, o entre sindicatos o cualquier otro agrupamiento de trabajadores.”⁶

Con antecedentes en las ordenanzas de los talleres y las corporaciones medievales, el marco jurídico de las asociaciones sindicales aparece, propiamente, a finales del siglo XVIII, esencialmente ligado a la revolución industrial, donde surgieron los modernos centros de trabajo, el contraste antagónico entre obreros y patrones y una conciencia de clase, entre los trabajadores. Napoletano señala que “desaparecidas las corporaciones, la clase trabajadora vino a concentrarse en el más pleno abandono, desprovista de toda defensa, sin ninguna asistencia o protección y sumida en un dramático deterioro de carácter moral y material.”⁷

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

⁶ RUSSOMANO, MOZART Víctor. Comentarios a Consolidação Das Leis Do Trabalho. Editorial Forense. Brasil. 1990, pp, 782 y ss.

⁷ Cfr. *Ibíd*em, p. 29.

Dentro del centro laboral del mundo contemporáneo, el derecho colectivo suele entenderse como el conjunto de normas, principios e instituciones jurídicos que regulan la formación y la vida de los trabajadores que buscan protección tanto como grupo o clase trabajadora, o como patronal.

Así conceptualizado, este ordenamiento se maneja dentro del sistema patrio como derecho colectivo de trabajo a partir de una larga tradición doctrinal y un rotundo reconocimiento en el marco de la legislación y la jurisprudencia. Se afirma entonces, que el título VII de la Ley Federal del Trabajo se refiere expresamente a las relaciones colectivas de trabajo y que en el artículo 386 de dicho ordenamiento se comprende la definición legal del contrato colectivo de trabajo⁸. Que otro tanto sucede, en consecuencia, con el vasto acervo de la jurisprudencia mexicana, en su sentido más amplio, contemplada, no tan sólo, como la recopilación de los criterios firmes de la máxima judicatura, sino como la expresión, también de los laudos y las resoluciones de los tribunales de trabajo (juntas de conciliación y arbitraje, en su aspecto material).

Se considera que es necesario que esta disciplina debe de ser denominada: derecho sindical, tal corresponde a su origen, pues el ordenamiento que se analiza respondió a las exigencias y fue concebido en función de la experiencia de los actuales sindicatos. “Nació de la acción articulada del sector obrero para consolidar sus asociaciones de defensa y lucha contra la explotación y el abuso de la sociedad y el Estado liberal.”⁹

⁸ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1990, pp. 533 y ss.

⁹ *Ibíd*em, p. 534.

Su contenido se integra con un cuerpo de preceptos y figuras cuya finalidad es garantizar la libertad de asociación profesional y sus perspectivas de acción fundamental como la negociación profesional y la huelga, manifestación e inercia de la acción directa del trabajo.

Amauri Mascaro considera que las relaciones de las cuales los sindicatos u otras entidades sindicales forman parte, son precisamente las que ocupan, la casi totalidad del espacio de las relaciones colectivas de trabajo, razón que nos habilita para designar tan vasto campo en su verdadera nota sustancial, el de que se trata, sin dubitaciones, de una organización y actividad sindicales. Se justifica entonces, la denominación de derecho sindical, no sólo por esa razón, sino porque valoriza el movimiento sindical, principal artífice de las relaciones colectivas de trabajo.¹⁰

Cabe señalar, con claridad, que el derecho sindical se explica regularmente, en dos sentidos: como ordenamiento positivo, en los términos en que se ha mencionado, como complejo de normas e instituciones legales; pero también, como una suma de conocimientos, sistemáticamente articulados, para entender la realidad científica de los elementos, factores y fenómenos de la vida sindical. Se desprende entonces, que esa disciplina ha de explicarse ya como cuerpo de normas o como complejo científico de conocimientos.

Bajo estas circunstancias, se ha de reparar en la importancia de su estudio y sus nexos doctrinales con el derecho del trabajo, con objeto de determinar los alcances de su autonomía en la ciencia y en la cátedra. Una

¹⁰ Cfr. MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Diritto Sindical. Saravia. Brasil. 1989, p. 5.

cosa es indudable, según reflexiona Gino Giugni “la pobreza de la legislación especializada, por un lado, y la naturaleza de los fenómenos de autonomía colectiva, por el otro, constriñen al estudioso del derecho sindical a la investigación de los instrumentos cognoscitivos más idóneos para las características del campo de indagación.”¹¹

De todo lo dicho, por su origen, estructura, naturaleza, método y finalidades, el derecho sindical se justifica ampliamente, con esta connotación y bien se puede explicar como el régimen jurídico de las agrupaciones profesionales de trabajadores.

1.2 Coalición

La Real Academia de la Lengua Española define coalición de la siguiente forma: “coalición. (Del lat. *coalitum*, supino de *coalescere*, reunirse, juntarse). 1. f. Confederación, liga, unión.”¹²

El artículo 355 de la LFT cita que “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes”

Los requisitos comunes son: el acuerdo de un grupo para la defensa de un interés común; que esté formado por cuatro ó más trabajadores; que los integrantes del grupo en concierto presten sus servicios a un mismo patrón o empresa y que la vigencia de la coalición se limita a la consecución del fin

¹¹ GIUGNI, Gino. Derecho Sindical. Universidad Complutense de Madrid. Madrid. 1992, p. 15.

¹² Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Segunda ed. Madrid: Espasa Calpe, 2004, voz: coalición.

propuesto ya que su extinción no necesita ser declarada por la autoridad laboral.

La diferencia básica que existe entre coalición y asociación sindical estriba en el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés o cuando se revela la imposible realización, cesa la coalición.

En cambio la asociación sindical es una organización permanente para el estudio y defensa de sus intereses actuales permanentes y de los futuros.

Es como la forma primaria y más elemental de la asociación profesional, la coalición aparece como la agrupación instintiva de los trabajadores para remediar su explotación y confrontar los excesos de la sociedad y el Estado liberal. Sin ponderación legal, aparece en principio, como mera movilización de facto, como un hecho político económico que muy pronto se transformaría en un acto jurídico al que finalmente vendrá a reconocerse como un derecho fundamental del trabajo organizado, en cuanto sector humano consolidado y homogéneo.

La asociación profesional, como acto colectivo de voluntades, las de los miembros que la componen, Néstor de Buen considera que “la coalición comparte la naturaleza de un acto colectivo, es decir, de un convenio concertado por un grupo de personas.”¹³

De Buen Unna precisa, por su parte, que aunque carentes de

¹³ DE BUEN, Néstor. Op. cit. Tomo II, p. 541.

personalidad jurídica dentro del ordenamiento mexicano, las coaliciones sí cuentan con capacidad formal para intervenir como sujetos en las relaciones laborales. “Tan es así, que la propia Ley en diversas partes otorga al conjunto de los trabajadores o a la mayoría de éstos una serie de derechos como la posibilidad de acudir ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público para formular objeciones con respecto a la declaración anual del impuesto sobre la renta presentada por el patrón conforme a lo establecido por la fracción II del artículo 121; la participación en la formulación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A y la integración de diversas comisiones mixtas.” Señala también, que es la propia coalición la que solicita, en su momento, el registro de los sindicatos.¹⁴

1.3 ASOCIACIÓN PROFESIONAL

Hueck Nipperdey cita que “asociación profesional es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía.”¹⁵

La asociación profesional se puede analizar en dos aspectos: como filosofía política tendente a transformar el orden jurídico estatal y como institución jurídica reglamentada consecuentemente dentro de un sistema de derecho. Es en este último aspecto como precisa contemplarla.

¹⁴ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Carlos de BUEN UNNA, Themis. México. 1990, p. 159.

¹⁵ NIPPERDEY, Hueck. Compendio del Derecho del Trabajo. Ed. Revista de Derecho Privado. Madrid. 1963, p. 223.

Una corriente doctrinal encabezada en México por Mario de la Cueva, reconoce al derecho de asociación profesional una identidad esencial con el derecho genérico de asociación. De esta suerte, el artículo 9º constitucional plasma el derecho universal del hombre para asociarse con sus semejantes y se relaciona con la fracción XVI del apartado A del artículo 123, que reconoce el derecho de asociación profesional de los trabajadores o de los patrones para la defensa y promoción de respectivos intereses.

Al relacionar y contrastar los conceptos de asociación y de asociación profesional, se afirma, en principio, que el primero representa el género, en tanto que el segundo constituye su especie. Si profundizamos un poco y sin desconocer su unidad esencial, se advierte que la asociación es un derecho general, en tanto que la asociación profesional es una garantía social extendida por la doctrina en dos sentidos: como un derecho de los trabajadores frente al capital y ante el Estado, y como un derecho de los trabajadores y de los patrones considerados como miembros de su clase social correspondiente.¹⁶

Se sostiene también que, en tanto que la asociación es un derecho subjetivo público del hombre frente al Estado, la asociación profesional es un derecho de reivindicación frente al Estado y ante la clase social antagónica.

Por otra parte, la libertad de asociación puede comprender cualquier tipo de fines lícitos humanos, políticos, recreativos, culturales, entre otros; la asociación profesional, en cambio, se restringe a una función concreta: el

¹⁶ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa. México. 2002, Tomo A-C, pp. 306-307.

estudio, mejoramiento y defensa de los derechos e intereses del trabajo. En todo caso, la asociación y la asociación profesional no se excluyen por necesidad, y aun en el supuesto de que pudieran provenir de circunstancias, principios o propósitos diversos, convergen en un fundamento esencial: la naturaleza social del ser humano, cuyo bienestar es menester garantizar.

Para otro sector de la doctrina, la asociación profesional debe entenderse como una figura jurídica típica por su naturaleza, objeto y caracteres, sin vinculación alguna con la garantía individual de asociación. Su carácter clasista es una consecuencia de que en rigor se trata de una facultad privativa de los trabajadores, extensiva a los patrones, por mera deferencia democrática, como una fórmula retórica pero sin eficacia. Ciertamente, si se atiende a su legítimo significado, no cabría pensar en el derecho de los patrones para agremiarse y promover sus intereses, lo que repercutiría directamente en el abatimiento de los derechos del trabajo, situación que dentro del sistema mexicano, jurídicamente resulta un imposible.

En este sentido, se ha afirmado que la asociación profesional de los trabajadores persigue la elevación de las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de clases, en tanto que la asociación profesional de los patrones persigue la defensa y promoción de sus derechos patrimoniales, particularmente la propiedad individual.

El reconocimiento constitucional del derecho de los trabajadores y de los patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando

sindicatos y asociaciones profesionales, (artículo 123, apartado A, fracción XVI) da pauta para pensar que no son términos sinónimos. En efecto, aunque pudieran tener una vinculación esencial, la asociación profesional debe entenderse como el género próximo, y el sindicato como la diferencia específica. Dicho aserto se confirma con la definición de sindicato contenida en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo que lo concibe precisamente como una asociación. De aquí se desprende que la asociación profesional puede manifestarse a través del sindicato, pero también a través de otras figuras, como las sociedades mutualistas o los colegios de profesionistas.

1.4 SINDICATOS

Según Mattia Persiani el derecho sindical se explica tradicionalmente, “como aquel ordenamiento que regula a los sindicatos, entendidos como asociaciones voluntarias de trabajadores o patrones (proveedores de trabajo), así como su actividad característica, consistente en la estipulación del contrato colectivo, y para el sindicato de los trabajadores, en la proclamación de la huelga o de estas formas de lucha sindical.”¹⁷

Algunos autores determinan que tal complejo jurídico debe de entenderse referido a las relaciones de las agrupaciones profesionales, a su situación frente al Estado y a las controversias de trabajo, como por lo que hace a las externas. Dentro de un contexto análogo, Mascaro define a esta disciplina como “ la rama del derecho del trabajo que regula las organizaciones

¹⁷Cfr. PERSIANI, Mattia. Derecho Sindical. Universidad de Papua. Italia. 1992, p. 1.

sindicales, su estructura, sus relaciones, en cuanto que representan las categorías profesionales y económicas así como los conflictos colectivos.”¹⁸ De manera semejante, aunque revestido de un espíritu socializante, altamente cuestionable, el derecho colectivo del trabajo se concibe como la disciplina jurídica que tutela, protege y reivindica tanto a los trabajadores como a los económicamente débiles, para que procuren la realización de su destino histórico que es la socialización de la existencia humana. Existe un gran escepticismo con respecto a poder aceptar que la instauración del Estado socialista o la sociedad sin clases puedan provenir o encontrarse apoyada dentro del orden jurídico, y en la especie del derecho colectivo, de una sociedad de libre cambio.

La definición de sindicato, se encuentra en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo cuando que prescribe: "...Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"

Al respecto Héctor Santos Azuela destaca que “dentro del sistema del ordenamiento mexicano se reconoce el principio de libertad sindical en sus aspectos positivo y negativo, al establecer el derecho de los patrones para formar sindicatos sin previa autorización, como lo señalan el artículo 123, apartado A, fracción XIV de la Constitución y el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo , así como el de afiliarse o no, o en su caso separarse, de determinado sindicato, según el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo. Se

¹⁸ MASCARO NASCIMENTO, Amauri; Op. cit. p. 225.

consigna también, por otra parte, la libertad colectiva sindical de las agrupaciones profesionales para redactar sus reglamentos y estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración, actividades y formular su programa de acción.”¹⁹

Es ostensible que la legislación mexicana se ciñe a los principios del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre libertad sindical.

Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 67 se expresa: “Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”.

En la Ley Burocrática no se contempla clasificación alguna, por el contrario el Estado al aceptar la constitución de sindicatos establece el antecedente del marco legal relativo que en cada una de sus Dependencias exista un sindicato y que éste podría adherirse a la Federación de Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado por ser ésta la única central reconocida por el Estado.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 360 clasifica a los sindicatos de la forma siguiente:

¹⁹ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Op. cit. p. 3.

“**1. Gremiales**, que son los formados por trabajadores de una misma profesión oficio o especialidad;

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

3. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, divididos a su vez en:

a) Nacionales de Industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas, y

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

De la misma manera el artículo 361 de la LFT, establece que los patrones pueden formar las siguientes modalidades sindicales:

I. Locales: formados por patrones de una o varias ramas de actividades, en una entidad federativa

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

Max Ortega explica que “el artículo 123 constitucional contiene en su redacción actual tres determinaciones esenciales: divide a los trabajadores, ubicándolos en tres marcos jurídicos diferentes; impone la capacidad de

regulación del Estado capitalista en los conflictos entre el capital y el trabajo asalariado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y establece, igualmente, los límites de la acción sindical dejando en las Juntas de Conciliación y Arbitraje la calificación de las huelgas.”²⁰

1.5 CONTRATO COLECTIVO

Debe destacarse que aunque se encuentran estrechamente ligados, la negociación colectiva y el contrato colectivo, no significan lo mismo.

Mozart Víctor Russomano explica que de acuerdo con la legislación brasileña: “Entiéndese por convención colectiva del trabajo, la concluida entre uno o varios empleadores y sus empleados, o entre sindicatos o cualquier otro agrupamiento de trabajadores.”²¹

Amaury Mascaro opina que “la negociación colectiva es un procedimiento de discusión sobre las cuestiones laborales, aspirando a un resultado. La convención es, en cambio, el resultado de dicho procedimiento, lo que equivale a decir: el producto acabado de la negociación. La relación entre ambas es pues, la de un medio a un fin, entendiéndose la negociación como el

²⁰ ORTEGA, Max. “Marco Jurídico y Democracia Sindical”. Revista Trabajadores. Universidad Obrera “Lombardo Toledano”. México. Año 2. Abril - Mayo 1998. Número 5, pp 15 y ss.

* Fracción XIII bis. Las instituciones a las que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado. Después de la privatización bancaria la redacción de esta fracción quedó como sigue: XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

²¹ RUSSOMANO, Mozart Víctor. Op. cit. p. 1784.

medio conducente que lleva a la convención.”²²

César Augusto Carballo Mena, abogado laborista venezolano, Director General del Ministerio del Trabajo de Venezuela y Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) cita que es bien sabido que el derecho del trabajo clásico se desarrolló por el imperativo de brindar una plena y eficaz protección al trabajador, en virtud del desequilibrio negocial que ostentaban las partes del contrato de trabajo. La aludida asimetría impulsó tempranamente la acción coaligada de los trabajadores para así restablecer el equilibrio en su interacción con el empleador.²³

De esta manera se configuró el rasgo más típico y relevante del Derecho del Trabajo: La autonomía colectiva de la voluntad como fuente formal de normas jurídicas generales, abstractas y coercibles. En efecto, los sujetos -en ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva- establecen condiciones de trabajo más favorables que las previstas -si fuere el caso- en las normas de origen tutorial estatal, fungiendo éstas de contenidos mínimos de la relación de trabajo o, como se le denomina comúnmente, de "suelo normativo" intangible al referido proceso de interacción.

Así, como expone César Carballo: “la negociación colectiva se desarrolló a la luz de ciertos principios que pretendían asegurar una tendencia -que se creía irreversible- al mejoramiento sostenido de las condiciones de trabajo

²² MASCARO NASCIMENTO, Amaury. Op. cit. p. 316.

²³ CARBALLO MENA César Augusto. “Introducción al Régimen Jurídico de la Negociación Colectiva”. Revista de la Fundación Procuraduría. Venezuela: No. 20, pp. 22 y ss.

reconocidas en su ámbito de validez. No obstante, la crisis económica, el debilitamiento del movimiento sindical, las ideas liberales que han resurgido con contundencia y con especial énfasis, la globalización de la economía, han demostrado -una vez más- que el derecho del trabajo en general, y la negociación colectiva en particular, no pueden pretenderse ajenos a los fenómenos económicos, políticos y sociales que caracterizan su entorno.”²⁴

En este contexto, “se sostiene que la negociación colectiva ha observado en los últimos tiempos una marcada atonía, un empobrecimiento de sus contenidos y la alteración sustancial de ciertos principios rectores.”²⁵

Una definición preliminar sobre el contrato colectivo de trabajo es: “El acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.”²⁶

La doctrina ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio

²⁴ *Ibíd.*, p. 25.

²⁵ Cfr. MORENO, Omar. Reforma Laboral en Argentina. Ed. Nueva Sociedad. México. 1995, pp. 42 y 43.

²⁶ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. III. UNAM-Porrúa. México. 2002, Tomo A-C, Voz: Contrato colectivo de trabajo, pp. 836-840

de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

Al contrato colectivo de trabajo se le han dado distintas denominaciones según las diferentes legislaciones que lo reglamentan. El derecho francés lo considera simplemente convención colectiva que organiza la profesión y regula la producción, asegurando al trabajador una justa parte en la distribución relativa a las condiciones de trabajo. “El derecho italiano lo llama *concordato de trabajo*. España, en su reciente Estatuto de los Trabajadores, lo denomina “convenio de empresa”. Inglaterra, *collective bargaining* (compromiso colectivo) y en ley reciente *trade collective agreement* (pacto colectivo). Alemania Occidental le daba el nombre de “contrato de tarifas” y la antes Unión Soviética el de “acuerdo colectivo” que establecía obligaciones bilaterales que tendían a mejorar las condiciones de trabajo, el nivel de vida del personal de las empresas y la ejecución de los planes económicos del Estado.”²⁷

En Latinoamérica, Chile lo considera contrato de equipo o cuadrilla; Argentina lo denomina “convenio colectivo” y “contrato de conchabo”; Brasil, “convenio para la regulación profesional”; Uruguay, “convención colectiva”; Colombia, “contrato sindical con características determinadas”, y Venezuela,

²⁷ *Ibíd*em, p.387

“convenio solemne” para establecer condiciones uniformes de trabajo en la empresa.

Por su parte, el doctor Mario de la Cueva considera que todo contrato colectivo de trabajo representa un esfuerzo de democratización del derecho, tanto por la circunstancia de que sean los dos miembros de la relación laboral quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta, como por la sustitución que ha hecho del contrato individual, al conseguir para los trabajadores el antiguo principio de que la ley es igual para todos; es decir, al quedar abolidas las diferencias indebidas y la voluntad omnímoda del patrono, es posible afirmar el principio de que los hombres son iguales y por tanto han de suprimirse toda preferencia, distingo o privilegio, en aras de una auténtica noción democrática de la relación laboral y del debido respeto a la justicia.²⁸

Al analizar las acciones para exigir la celebración del contrato colectivo y la titularidad del ya celebrado. Mario de la Cueva añade que el rubro plantea la existencia de dos momentos sucesivos, pues una es la acción para exigir la celebración de un contrato colectivo y otros son los derechos, facultades y acciones de que es titular el sindicato que lo hubiese celebrado. Debe aclararse que no son derechos distintos e independientes, sino momentos sucesivos de un mismo derecho, que se define como la potestad jurídica de exigir la celebración del contrato colectivo y una vez lograda obtener su cumplimiento y su revisión.²⁹

²⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario de. Op. cit., pp. 457 y ss.

²⁹ Cfr. *Ibíd.*, p. 449

El derecho mexicano ha planteado una posible división en el momento primero, pues en algunas ocasiones los sindicatos obreros, aun antes de la iniciación de las actividades de una empresa, han exigido la celebración de un contrato colectivo, a efecto de que sean ellos los que proporcionen, en su oportunidad, a los trabajadores, para que presten sus servicios en las condiciones convenidas.

El Dr. Mario de la Cueva cita que “Damos el nombre genérico de convenciones colectivas a los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria y del comercio.”³⁰

Agrega que acepta el rubro genérico de convenciones colectivas de trabajo para “hacer referencia a la formación de las instituciones que son acuerdos de voluntades y a su naturaleza como fuentes de derecho para una o varias empresas o para una rama de la industria y reservamos las denominaciones legales: contrato colectivo y contrato ley para las figuras jurídicas concretas.”³¹

Ernesto Krotoschin considera que el contrato colectivo representa la mejor defensa de los trabajadores, por cuanto la participación del patrono es limitada, al no poder imponer condiciones particulares de trabajo ni regular la función administrativa de la empresa, ya que ambas situaciones deben ser ejercidas de manera conjunta entre él y la representación del personal. “Las convenciones colectivas —como las denomina— comprenden desde el acuerdo

³⁰ *Ibíd.*, p. 377

³¹ *Idem.*

de empresa cuyo alcance se limite a un solo establecimiento, hasta el reglamento concordado de trabajo (el reglamento interior de trabajo), al que puedan llegar todas aquellas personas que integren una profesión o una rama industrial, vinculación que de modo inseparable establecen las asociaciones profesionales obreras y los empresarios, dentro de un sistema de amplia libertad y autonomía, con la aquiescencia del poder público.”³²

Para este autor, “la convención colectiva no es sino el resultado natural de la evolución que conduce del derecho individual al derecho colectivo de trabajo que si en su origen se contrajo a una relación entre empleado y patrono por separado, el abuso a que se llegó dio motivo a la organización, y con la organización empezó la época de la lucha por la mejoría de las condiciones de trabajo, pasándose entonces a los arreglos colectivos. Las recientes épocas de crisis y de guerras han representado, para él, un obstáculo que ha impedido el avance de la convención colectiva, siendo hasta el intervencionismo de Estado reciente cuando ha recibido nueva orientación al quedar integrada a las funciones del poder público y al coordinar su existencia y desarrollo con los objetos de la economía nacional.”³³

El único problema que encuentra Krotoschin, es el de conciliar un régimen de planificación económica con la libertad sindical y con el sistema de convenciones colectivas libres. Estima que para el avance de la convención colectiva resulta necesaria la reducción de la libertad jurídica individual del

³² KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. T. I. Desalma Argentina. 1987, p. 312.

³³ *Ibíd*em, pp. 313 y ss.

obrero y su absorción por la asociación profesional, porque de no ser así resultaría muy difícil adaptar el contenido de un contrato colectivo a los demás elementos de una economía dirigida. De salvarse estos elementos será posible esperar un desenvolvimiento más amplio de la relación entre trabajadores y empresarios.

Las condiciones generales de trabajo constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que recíprocamente se imponen trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo.

En el caso del trabajo en general, normado por el apartado A) del artículo 123 constitucional, las mismas están fundadas en el principio de que deben ser proporcionales al servicio e iguales para trabajos iguales (Art. 56, LFT).

Según el artículo 57 de la LFT, las condiciones de trabajo podrán ser modificadas a solicitud de los trabajadores cuando sus salarios no sean remuneradores; con respecto a la jornada de trabajo si se considera que ésta no es humanitaria (en virtud de lo excesiva) o bien cuando se presenten circunstancias económicas que lo requieran.

1.6 HUELGA

La Real Academia de la lengua explica que *huelga* proviene de *holgar*, dando como segunda acepción del término: “2. f. Interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas

condiciones o manifestar una protesta. *Huelga ferroviaria. Huelga indefinida.*³⁴

Héctor Santos Azuela comenta que “realmente antijurídico sería desconocer la presencia de la organización sindical y el prestigio de su fuerza, en aras de identificar la realización de la justicia con el interés individual de los patrones y la conservación de sus fueros o privilegios de clase.”³⁵

Por esta razón se define a la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición determinada de trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, técnicamente se afirma, que la suspensión de las labores debe ser temporal, pues si fuera para siempre, se estaría hablando del cierre de la empresa.

Ante la incompleta definición de la ley, resulta oportuno aclarar que “la huelga es la suspensión del trabajo en la empresa o establecimiento, por todo el tiempo que se estime necesario, decidida por la coalición de los trabajadores, para la tutela y promoción de sus intereses laborales. De esta forma, el derecho de huelga corresponde a la coalición obrera y no como suele confundirse ni al sindicato ni al trabajador individualmente contemplado.”³⁶

Aunque en la definición de la ley no se menciona que la huelga sea un derecho de la coalición mayoritaria, lo que fortalecería la movilización sindical,

³⁴ Diccionario de la Lengua Española. Op cit, voz: huelga.

³⁵ SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1994, p. 183.

³⁶ Ibídem, p. 183

más adelante se exige que la huelga sea acordada por la mayoría de los trabajadores (Art. 451, fracción II, LFT). En otra parte se expresa, que para los efectos de la huelga los sindicatos son considerados como coaliciones permanentes (Art. 441, LFT). Lo que resulta evidente, es que en todos los supuestos la huelga es, a no dudarlo, un derecho de los trabajadores.

El legislador señala, cuáles son los objetivos de la huelga, a saber:

- El establecer el equilibrio entre los factores de la producción.
- Exigir en su caso, la firma, revisión o cumplimiento tanto de contrato colectivo de trabajo (pacto sindical) como del contrato-ley.
- Reclamar la observancia de las normas sobre participación de utilidades.
- El apoyo de otra huelga, caso jamás visto en México, y
- Demandar la revisión anual de los salarios convenidos mediante contratos colectivos o contrato-ley.

Si la huelga es la expresión más importante de la libertad sindical, la determinación de su conveniencia y objetivos corresponde, de manera exclusiva a la coalición de los trabajadores.

Con base en la realidad se estima que la huelga, en cuanto derecho persigue dos tipos de finalidades:

- Una de carácter económico y de realización inmediata, consistente en la procuración de niveles decorosos de existencia mediante una

equitativa distribución de la riqueza y un indefectible proceso de socialización.

- Otra de carácter político y de realización futura, tendiente al fortalecimiento de los trabajadores para que transformen el régimen de explotación por una organización social más justa.

Así, la finalidad económica de la huelga pretende nivelar las condiciones de existencia de los asalariados. En tanto que la política persigue llevar al poder a los trabajadores, transformando una sociedad injusta por otra mejor.

Independientemente de todos los obstáculos que suele enfrentar el derecho de huelga, especialmente en tiempos de crisis económica, existe una diferencia abismal en el trato que a esta figura dan las dos leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional.

Los trabajadores en general, de acuerdo con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, pueden emplazar y estallar una huelga cuando persigan alguno de los siguientes **objetivos**:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción;
- II. Celebrar un contrato colectivo o su revisión;
- III. Celebrar un contrato-ley o su revisión;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguna de las anteriores

finalidades; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales.”

Las causales de huelga arriba expuestas, se comprenderán mejor si se considera que la primera de ellas, “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”, constituye el género al cual pertenecen las restantes, es decir, que los 6 supuestos que le siguen son formas a través de las cuales se pretende lograr el mencionado equilibrio. En el precepto que se cita se empleó una mala técnica legislativa, ya que cualquiera podría pensar que al enumerarse causas distintas a la constitucional, es porque no quedan comprendidas en ella.

Lo técnicamente correcto hubiera sido que luego de enunciar en la Ley la finalidad genérica de la huelga, se hubieran enumerado, a manera de ejemplo, algunos casos en los que se aspira a lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

Las tres instituciones en que se divide el derecho colectivo del trabajo, si bien son independientes, constituyen una unidad indisoluble, ya que la supresión de la facultad libre de formar sindicatos destruiría la base del estatuto; la negación del derecho a la negociación y contratación colectivas colocaría a los sindicatos en estado de incapacidad para la acción; y la prohibición de la huelga nos regresaría al siglo pasado, cuando la celebración de un contrato colectivo dependía del sentido caritativo del empresario. En las hipótesis presentadas, lo único que subsistiría sería una caricatura del derecho

colectivo”.³⁷

La trilogía indisoluble que forma el derecho colectivo, origina que cualquier restricción a los derechos de libre sindicalización, contratación colectiva o huelga ponga en peligro la eficacia de la totalidad de los derechos colectivos; ahora bien, en el caso de los burócratas, los tres elementos que integran el derecho colectivo sufren limitantes verdaderamente intolerables, de tal suerte que el derecho colectivo en el trabajo burocrático existe tan sólo en los preceptos de la ley

En la actualidad, y sin duda alguna para el futuro inmediato, la huelga en México se deteriora a través de un cuerpo de limitaciones que restringe sus alcances: primero, a la exigencia numérica, que entre nosotros no permite ponderar el apoyo de trabajadores o agrupaciones nacionales de los mismos, que no formen parte del personal de la empresa en donde el conflicto colectivo se suscita. Otro tanto sucede también, con la insólita exigencia de que el estallamiento del movimiento se efectúe precisamente en el día y hora anunciados, para evitar, de esta forma, la declaración de inexistencia. Todo ello, con abstracción de que la huelga se circunscribe, como ya se ha cuestionado en este estudio, a la mera movilización dentro de una sola empresa, de tal suerte que no pueda realizarse, cuando menos legítimamente, la huelga articulada dentro de varias empresas o ramas de la industria o el comercio.³⁸

³⁷ DE LA CUEVA, Mario . Op. cit. p. 215.

³⁸ SANTOS AZUELA, Héctor. “Autonomía colectiva y funciones actuales de la huelga”. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. IIJ-UNAM, México, Septiembre-diciembre de 1997, pp. 1247 y ss.

Por su parte, José Dávalos explica que “Independientemente de todos los obstáculos que suele enfrentar el derecho de huelga, especialmente en tiempos de crisis económica, existe una diferencia abismal en el trato que a esta figura dan las dos leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional.”³⁹

1.7 EL NEOLIBERALISMO Y SU INFLUENCIA EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Desde 1983, México se ha visto afectado por los lineamientos de la llamada escuela neoliberal, en lo personal, el autor de esta tesis ha visto cómo el Estado ha venido vendiendo las diferentes empresas que le pertenecían, como ha sido el caso de los bancos, de las líneas aéreas, de los ingenios azucareros, de la compañía telefónica nacional, todo con la finalidad de abandonar la economía a las libres fuerzas del mercado.

En el caso de los aspectos sociales, es evidente que se han modificado las leyes de seguridad social para ir dando punto final al llamado “Estado del bienestar” en el que los países velaban por la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de los grupos marginados.

En cuanto al derecho del trabajo, estos cambios se han manifestado, desde su modesta opinión en una disminución de la protección de las relaciones laborales, a favor de los trabajadores, intentando someter a los llamados “sindicatos rojos” para que abandonen la lucha por la defensa de sus agremiados, promoviendo la libre contratación individual, lo que los laboristas

³⁹ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1991, p. 95.

han denominado “flexibilización laboral”.

Hace unos días, leyendo el periódico se quedó estupefacto al saber que los tres investigadores premiados con el Nóbel de Economía 2007, son enemigos de dejar la sociedad sometida al libre juego de las leyes del mercado, puesto que ocasiona la polarización de la riqueza en unos cuantos. Efectivamente, Leonid Hurwicz, Eric Maskin y Roger Myerson recibieron el premio de 1.5 millones de dólares por su trabajo en la teoría del diseño de mecanismos que desempeña un papel central en muchas áreas de la economía y la vida pública que abarca desde las subastas de bonos del Estado y bienes públicos hasta procedimientos de votación y negociaciones laborales.

Es importante referir cual es la realidad actual de la contratación colectiva en México y tenemos que decir que la mayor parte es simulada y se le identifica como de protección, encontrándose esta falsificación, con mayor énfasis, en la contratación colectiva local. Existen Estados de la República, como Aguascalientes, en donde sus gobernantes se precian de no haber tenido un conflicto colectivo en décadas, lo que nos habla del control absoluto que sobre las organizaciones sindicales se tiene.⁴⁰

Los empresarios sostienen que los contratos de protección son legítima defensa ante lo incierto de un emplazamiento a huelga injustificado que realice un sindicato con la mera pretensión de extorsionar al empleador. Aún cuando

⁴⁰ BOUZAS ORTÍZ, Alfonso. Los Contratos Colectivos de Protección y el Proyecto Oficial de Reforma Laboral. 3er. Foro Laboral Internacional. COPARMEX. México. 2004, pp. 55 y ss.

no lo expresan, este tipo de contratación es también la garantía de oponerse a la posibilidad de relaciones laborales auténticamente negociadas e imponer las condiciones de trabajo de manera unilateral.

No lo reconocen los empresarios, pero la realidad es que optan de manera cada vez más frecuente por servirse de empresas intermediarias que se anuncian incluso a través de internet y les ofrecen "garantías laborales" a cambio de un porcentaje de la nómina (entre el 5% y el 25%) y que responden por los compromisos laborales en la medida en que cuentan incluso con un membrete sindical que les permite liquidar los derechos colectivos desde antes de contratar trabajadores, lo que están en condiciones de ofrecer porque las autoridades del trabajo les permiten operar y posibilitan que lo hagan, como si fueran verdaderos sindicatos y sin apreciar que esta conducta es típicamente delictiva: *Manpower*, *Lavatap*, *Enlaces* y otras son las denominaciones comerciales con las que operan decenas y quizás centenas de emprendedores patronos.

La franja en la que se presenta esta forma de simulación contractual prácticamente abarca a la totalidad de los servicios incluyendo al sector financiero y el educativo que opera en manos de la iniciativa privada. Por último, representa una manera fácil de enriquecerse por parte de inescrupulosos "empresarios" que obtienen ganancias a partir de cercenar derechos colectivos con la complacencia o tolerancia de las autoridades del trabajo que en tanto aprecien que formalmente se cumple con el ejercicio de la representación sindical, aceptan no ver, aún cuando muchas veces la conocen, la realidad en

la que se da y sin consideración a que esta es una forma de incrementar los precios de producción sin beneficio social que bien podría agruparse en el sector informal de la economía por cumplir con todos los requisitos que la caracterizan, incluyendo el carácter delictivo de la actividad.⁴¹

A manera de ejemplificar lo anterior, Gustavo Castro y Ryan Zinn informan que en el centro comercial *Wal Mart* de México, que se integró en años recientes a partir de la compra por parte de la empresa estadounidense de los almacenes que en el pasado fueron Consorcio Aurrerá y que encontrándose dentro de las 500 empresas más importantes de México, reporta ventas que la colocaron en el séptimo lugar para 2002, sexto para 2001 y octavo para 2000; los trabajadores a su servicio que fueron 92,708 para 2002 y 84,607 para 2001, segundo y primer lugar en número de trabajadores que emplea, sostiene que en la indicada cadena no existe sindicato ni contrato colectivo, hecho inaudito ya que el artículo 123 constitucional obliga y consagra derechos en todas las relaciones laborales, incluyendo las que establecen empresas extranjeras, por lo que podemos concluir que a la contratación se establecen condiciones de control que pese a los bajos salarios que paga y por la acrecentada demanda de empleo, los involucrados llegan a creer que se encuentran en otra realidad.⁴²

Esta práctica, con algunos matices se presenta también en otros sectores en los que participan sindicatos tradicionales para los que los contratos de protección representan la posibilidad de crecer como organizaciones y en

⁴¹ Cfr. *Ibíd.*, p. 60.

⁴²Cfr. CASTRO SOTO, Gustavo y ZINN, Ryan. *La Transnacional de la Pobreza* / www.iarnoticias.com; [Consulta 10 de septiembre de 2007]

algunos casos, incluso de establecer importantes y poco decorosas transacciones lucrativas para la organización y sobre todo para sus líderes. Las confrontaciones intersindicales de las organizaciones tradicionales se han reducido para este tipo de sindicatos a disputas por los contratos colectivos al margen de los trabajadores.

Con este tipo de prácticas aparecen experiencias presentes de todas las grandes centrales de trabajadores; la Confederación de Trabajadores de México (CTM), Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), y la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos (CROM) y entre más abierto se encuentra definido el radio de acción del sindicato, por ejemplo con la expresión "similares y conexos" mayor libertad tienen las "direcciones sindicales" de vender protección a pequeños y medianos empresarios.

Para los trabajadores que intentan organizarse y ejercer sus derechos colectivos con libertad, esta es una simulación contractual que los coloca en una difícil situación para ejercer sus derechos y les mantiene la permanente amenaza de perder el trabajo de no lograr arrancar la titularidad colectiva de manos de los líderes y membretes sindicales que los paralizan. Es el caso de los trabajadores de ASPA y los de gasolineras que en tiempos recientes han disputado ante autoridades laborales por su derecho a formar sindicatos auténticos.

Para los trabajadores sin experiencia y en muchas ocasiones con

importante ignorancia de sus derechos colectivos y lo que el ejercicio de ellos puede representarles, los contratos de protección los lleva a la convicción de que el sindicato no representa sus intereses, que es un mal inevitable del que prefieren mantenerse al margen y dejar que sus supuestas direcciones sindicales hagan lo que quieran, optando por la solución individual de sus necesidades.

Para el aparato de gobierno los contratos de protección responden a la convicción de que no puede permitir el libre ejercicio de los derechos colectivos, porque ello pone en riesgo la paz social. Es de tal magnitud este convencimiento que las autoridades tienen que durante mucho tiempo se mantuvo el registro de sindicatos y contratos colectivos dentro de características de secreto de estado siendo hasta años recientes en que ante lo evidente de esta arbitrariedad, algunas autoridades y dentro de ciertos límites, empiezan a dar esta información.

Para que esta realidad cambie en beneficio de los trabajadores y de la propia empresa es necesario:

- Que la contratación colectiva sea el instrumento con el que se alcancen los requerimientos de flexibilización, productividad, capacitación, salarios decorosos e incluso, se inicien ejercicios de participación de los trabajadores en la solución de los problemas que enfrenta la propia empresa, única forma que puede garantizar que la afectación al trabajador sea entendida como la única opción viable y

no genere conflictos sin solución a los que cada vez más nos estamos acostumbrando a vivir.

- Garantizar, cuando menos en la ley, que los trabajadores y sus auténticos sindicatos se reestructuren sacudiéndose del peso de las direcciones que hoy los someten y por supuesto con disposiciones normativas que terminen con la intermediación laboral como práctica empresarial fraudulenta que cada vez más se realiza.

Conviene mencionar el llamado Proyecto Abascal, propuesto por el anterior Secretario de Trabajo y Previsión Social, Carlos María Abascal (2000-2006).

Se señalarán ahora las particularidades de la contratación colectiva en el proyecto Abascal:

El proyecto establece la legitimación (idoneidad) de las partes en los procesos laborales, (artículo 689) figura jurídica de connotación típicamente civilista que implica el requisito procesal de acreditar el interés jurídico que se tiene en llevar a cabo el litigio, exigencia que en este caso se establece en perjuicio de los trabajadores y atentando contra un principio laboral, la presunción de la relación laboral. La diferencia fundamental que al respeto se puede señalar entre el litigio civil y el laboral es que el litigio civil se inicia a partir de documentos en los que se encuentran establecidos los derechos de las partes y no siempre o no obligatoriamente el contrato de trabajo es escrito. Es

más, establece la ley que existe contrato de trabajo cuando el vínculo laboral se da, con independencia de que se formalice en un documento y esta es una de las tutelas laborales de primera importancia que a partir de que con la reforma a la ley laboral quedaría limitada en lo general y que, como de inmediato lo vemos, tiene expresiones en el derecho colectivo.

En el proyecto Abascal, para que proceda una demanda de titularidad o administración de contrato colectivo es necesario contar con:

- Constancia del registro del sindicato y de su representación legal.
- Copia certificada de los estatutos o de la parte donde conste su objeto o radio de acción del sindicato.
- Una relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa.
- Una certificación de la autoridad de que las personas se encuentran en el padrón del sindicato, así como la fecha de su anotación.

Cerrándose el control a través de establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quedan facultadas para determinar si de los documentos exhibidos se desprende que se cumple con los anteriores requisitos.

Llegándose al absurdo de establecer que mientras no se resuelva un conflicto de titularidad, no se admitirá otra demanda por igual motivo sea de quien sea (artículo 893-C del proyecto) y de imponer sanciones Infundada y

temerarias como que resuelva la disputa por titularidad de contrato colectivo, en favor del demandado, el actor no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurrido un año de la fecha en que el laudo causó estado o en que el actor se desistió.

En resumen con el Proyecto Abascal, el cual probablemente continuará el actual Secretario de Trabajo:

- Se inhibe el ejercicio del derecho de asociación sindical y contratación colectiva
- Establece que el ejercicio de estos derechos colectivos queda al arbitrio de las autoridades que otorgan constancias, reconocen padrón sindical, registran documentos de los sindicatos y expiden las copias correspondientes de lo que en su registro se encuentra o quiere reconocer.
- La contratación colectiva que hoy es simulada, en el futuro contará con legitimación que el gobierno le otorga en tanto que exista entendimiento entre el patrón y el membrete sindical que detenta el contrato colectivo.
- La firma de contrato a la que comparecen las partes prácticamente "tomadas de las manos", es protegida y esta únicamente se da con sindicatos o mambretes sindicales de protección y no auténticos.
- El proyecto recoge una serie de prácticas protectoras de los empleadores y de los sindicatos que otorgan contratos de protección como:
 - a) Requerir las firmas personales de los trabajadores miembros del

sindicato.

- b) Requerir las constancias de autenticidad otorgadas por la autoridad.

1.8 CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En términos generales se considera como conflicto de trabajo a las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo (artículo 604, Ley Federal del Trabajo).

Héctor Santos Azuela cita que el pensamiento jurídico moderno ha conferido orientación procesal a los conflictos de trabajo, identificándolos con el concepto carnellutiano de “litigio”, entendido como un conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia de su contraparte.⁴³

La exposición de motivos de la Ley de 1970 establece que los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios:

1º De acuerdo con el interés en juego, se dividen en individuales y

⁴³ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. UNAM-Porrúa. México. 2002, Tomo A-C, p. 739.

colectivos.

2º Según su naturaleza, en conflictos de orden jurídico y de orden económico.

Los conflictos individuales son aquellos que afectan únicamente los intereses de orden particular, independientemente del número de personas que pudieran tener intervención, por ejemplo: el despido de un trabajador.

Los conflictos colectivos son aquellos que trascienden al interés profesional, también con independencia del número de participantes que intervengan. Tal es el caso de la reclamación del sindicato por el incumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo, como la entrega de cuotas retenidas o la dotación de las asignaciones para el fomento cultural o recreativo.

Un notable sector de la doctrina ha sostenido que los conflictos de trabajo no se pueden presentar en forma pura, ya sea absolutamente jurídica o económica. Inevitablemente participan de un carácter mixto en el que puede prevalecer, según el caso, el aspecto jurídico o económico. Por lo tanto, resulta más adecuado referirse a los conflictos laborales de naturaleza preponderantemente económica o jurídica.

Son conflictos de naturaleza preponderantemente económica aquellas controversias relacionadas con la formación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo. Estos conflictos atañen directamente a los fenómenos esencialmente económicos del capital y del trabajo.

Los conflictos de naturaleza preponderantemente económica pueden revestir carácter individual o colectivo. Un conflicto de tipo individual de esta naturaleza sería, la demanda de la nivelación de los salarios por parte de un trabajador. Un ejemplo de conflicto colectivo de este tipo, sería el caso de la huelga con motivo de la firma de un contrato colectivo de trabajo, que presupone obviamente, la estipulación de las condiciones de trabajo y la afectación del interés profesional.

Por conflictos de naturaleza preponderantemente jurídica se entienden aquellas controversias referentes a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes o de los contratos de trabajo. Este tipo de conflictos también pueden revestir naturaleza individual o colectiva.

En conclusión y de acuerdo con la evolución de la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, los conflictos contenciosos entre los factores de la producción se pueden dividir en cinco grupos: a) obrero-patronales: individuales jurídicos; b) obrero-patronales: colectivos jurídicos; c) obrero-patronales: colectivos económicos; d) interobreros: individuales y colectivos, y e) interpatronales: individuales y colectivos.

Mario de la Cueva explica: “Resumiendo diremos que el concepto de conflicto colectivo fue fijado con la mayor precisión por los maestros franceses Rouast y Durand: son los que ponen en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obrera, los que no hacen referencia a personas

determinadas, sino que involucran los intereses generales y el derecho de la comunidad de trabajadores.”⁴⁴

1.9 CONFLICTOS INTERSINDICALES

El conflicto sindical o conflicto social como prefieren llamarlo algunos autores, constituye una categoría de los conflictos de trabajo y se presenta en tanto exista controversia sobre la tutela de un interés frente a otro y se oponga un argumento válido para la defensa de ese interés.

El conflicto sindical se presenta cuando una organización de trabajadores, legalmente constituida y con personalidad acreditada estima violados sus intereses de clase y los opone frente a otro grupo de trabajadores o frente a otro sindicato. Mario de la Cueva prefiere llamarlos intersindicales en virtud de que son dos agrupaciones profesionales las que se enfrentan, debido a que dentro del régimen sindical que sustentan se colocan en situaciones de lucha respecto de controversias que se susciten, ya sea en la aplicación de sus principios sociales o con motivo de la pretensión de un derecho que estiman preferente y en beneficio de su organización.⁴⁵

La Organización Internacional del Trabajo ha clasificado los conflictos sindicales en conflictos colectivos y conflictos no colectivos, y expresa: “Las querellas entre sindicatos no son novedad, siempre han existido bajo la forma de conflictos entre sindicatos de profesiones semejantes que tratan de ganarse

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. T II, p. 517.

⁴⁵ *Ibíd.*, pp. 524 y 525.

mutuamente su clientela; los conflictos que se presentan entre agrupaciones obreras que luchan para obtener el título de representante en las negociaciones colectivas (titularidad de contratos decimos nosotros), se dan como conflictos permanentes entre dos categorías de obreros y pueden ser de la misma empresa o de la misma profesión, sea que formen parte del mismo sindicato o de sindicatos diferentes, cuando estiman que los intereses de unos no pueden ser satisfechos sin sacrificar los de los otros y por consiguiente tratan de ser los redactores de la convención colectiva, de parte de los obreros.”⁴⁶(Convenio 116 sobre revisión de los convenios adoptados por la Asamblea General, Adoptado por México según publicación en el *D.O.* del 20 de diciembre de 1962.) Los conflictos sindicales no colectivos son, en cambio, los que se presentan cuando los intereses de un sindicato como entidad orgánica y con funciones de organización, disciplina, patrimonio, etc., chocan con los intereses del gremio o de una categoría de trabajadores y pueden alterar las relaciones de orden contractual o las bases del trabajo, sin afectar intereses de la empresa.

Mario de la Cueva ha definido los conflictos que él denomina intersindicales como “los que se producen entre dos o más sindicatos de trabajadores por la titularidad de los contratos y acciones sindicales y por la facultad de representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras ante las autoridades del trabajo. Estos y todos los que nacen en el seno de las comunidades obreras, muestran una vez más que el derecho del trabajo tiene siempre a la vista los derechos de los trabajadores, una actitud que es

⁴⁶ Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. UNAM-PORRÚA. México.2002, Tomo A-C, pp. 742-743.

consecuencia y, a la vez, confirmación de la tesis de que estamos ante un derecho de la clase trabajadora”.⁴⁷ Los divide en conflictos entre trabajadores y conflictos entre los sindicatos y sus agremiados.

Para él, los primeros son los que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa en ocasión de los derechos de preferencia, antigüedad o ascensos; los segundos son los que se originan entre el sindicato y sus agremiados con motivo de la aplicación de las cláusulas de preferencia y exclusión o de las disposiciones estatutarias; son conflictos de naturaleza individual porque ocurren entre un sindicato, persona jurídica y uno o varios de sus miembros. En caso de controversia la sentencia que se pronuncie no afecta a los demás miembros de la comunidad ni al interés general de la misma. En resumen, el conflicto sindical consiste en la oposición de los posibles derechos de dos o más trabajadores en los que esté involucrada la suerte de los afectados; su característica es que en ellos los empresarios no pueden tener ni tienen ninguna intervención en la solución que se les dé o en las consecuencias que traen consigo.

1.10 EL RECUENTO

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, la palabra “recuento” deriva del verbo recontar y posee dos acepciones; en la primera, significa “cuenta o segunda cuenta o enumeración que se hace de una cosa, y en la segunda, expresa “en algunas panes, asiento de las cosas que

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op cit, Tomo II, p. 524.

pertenecen a uno, inventario”. A su vez, el vocablo “recontar” —compuesto del prefijo “re” y de la palabra “contar” — quiere decir “contar o volver a contar el número de cosas”, en su primer sentido, y “dar a conocer o referir un hecho”, en el segundo.⁴⁸

Conforme a su etimología, es una palabra compuesta que procede del latín, integrada por el prefijo *re* y la raíz *computare*; el morfema denota reintegración, repetición o aumento, y el verbo tiene como primer significado “numerar o computar las cosas considerándolas como unidades homogéneas” y en su quinta acepción “poner a uno en el número, clase u opinión que le corresponde”.

Referida al tópico laboral, la prueba de recuento significaría entonces, conforme a su acepción gramatical y a sus raíces etimológicas, la enumeración de los trabajadores que:

- Para efectos de la contratación laboral colectiva, votan por uno de los sindicatos contendientes, para que sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato-ley, en la empresa o establecimiento respectivo;
- En materia de huelga, están a favor o en contra de la suspensión de labores, para poder determinar si es la mayoría la que apoya el movimiento o por el contrario, es la minoría la que lo desea.

⁴⁸ Diccionario de la Lengua Española (Ed. Electrónica En Cd-Rom, Versión 1.0). Real Academia Española. Espasa-Calpe, S.A. Madrid. 2003. Voz: Recuento.

El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, incluido en la reforma procesal que inició su vigencia a partir del 1º de mayo de 1980, reprodujo sustancialmente las reglas de la Ley Laboral de 1970, aplicables a la prueba de recuento, las cuales se analizan a continuación.

Lugar y tiempo. Conforme a la fracción I del precepto citado, la Junta debe señalar el lugar, día y hora en que deba efectuarse. La aplicación de esta norma fue precisada por las autoridades de amparo en diferentes casos, cuyas consideraciones se resumen en los términos siguientes:

La notificación para el desahogo de la prueba de recuento no tiene el carácter de personal, por lo que, si el acuerdo que señaló fecha para su celebración se publica en los estrados de la Junta, la notificación surte todos sus efectos legales.

La facultad de la Junta para señalar el lugar no está limitada en relación con los centros de trabajo de la empresa.

La diligencia de recuento que se desahoga en local diverso al de la Junta no viola el procedimiento.

La Junta puede comisionar al secretario o actuario para que practique la diligencia de recuento.

El recuento no puede asimilarse al desahogo de una prueba testimonial y

por ello, es improcedente formular preguntas o repreguntas a quienes participan en esa diligencia, excepto la fundamental, que se refiere a si están de acuerdo o no con la huelga o con determinado sindicato, según sea el caso. Baltazar Cavazos Flores pugna por “un *recuento rápido* en beneficio de sindicato, de patrones y de trabajadores”.⁴⁹

Trabajadores que pueden votar. La fracción II del artículo 931 de la Ley Laboral dispone que “únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento”. Esta, que es la regla general, admite como casos de excepción los previstos en la fracción IV del mismo artículo 931, que se refieren a los trabajadores de confianza y a los trabajadores que hubieran ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

Esta disposición fue analizada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual consideró que únicamente se toman en consideración los votos de los trabajadores que concurren al recuento, no así el de los que faltaron, quienes deberán sujetarse al resultado de aquél.

Baltazar Cavazos Flores ha manifestado su desacuerdo con la redacción de esta fracción, porque considera que se favorece a las minorías activistas y no a la mayoría de los trabajadores que laboren en el centro de trabajo.⁵⁰

⁴⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. “Deficiencias legislativas en materia de huelgas”. Estudios de Derecho Procesal del Trabajo en Honor del Dr. Alberto Trueba Urbina. Universidad de Yucatán. México. 1977, p. 80.

⁵⁰ Cfr. *Ibíd.*

Francisco Ramírez Fonseca considera que la incomparecencia de los trabajadores al desahogo de la prueba de recuento debe considerarse como un voto en contra de la huelga.⁵¹

El texto vigente de la fracción que se comenta no distingue la actividad o pasividad de los trabajadores y sólo les impone la carga procesal de asistir al recuento para emitir su voto, sin que tenga valor jurídico alguno su incomparecencia, ya sea que estén a favor o en contra de un sindicato o de la huelga, según sea el caso.

Los trabajadores eventuales no se toman en cuenta para determinar la mayoría obrera, según resolución del 18 de enero de 1929 de la Junta de Conciliación y Arbitraje del DF, criterio con el que coincide Juan B. Climent Beltrán quien, por su parte, propone incluir en el recuento a los trabajadores sustitutos y a los de temporada. En relación con estos prestadores de servicios, podría adoptarse una fórmula proporcional, referida a un periodo de tiempo: número de días laborados por el eventual, sustituto o de temporada, frente al total de días trabajados, los trescientos sesenta y cinco anteriores a la presentación del escrito de emplazamiento de huelga y de la demanda de titularidad del contrato colectivo de trabajo o administración del contrato-ley.⁵²

Generalmente se toman como documentos de apoyo para el desarrollo del recuento la última nómina de pago que contiene la lista de los trabajadores

⁵¹ Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido (comentarios y jurisprudencia. PAC. México. 1981, p. 98.

⁵² Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Esfinge. México. 1974, pp. 40 y ss.

que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento o las liquidaciones de cuotas obrero-patronales del IMSS o aportaciones al INFONAVIT.

Trabajadores despedidos después de la fecha de presentación del pliego de peticiones. La fracción III del artículo 931 de la Ley Laboral establece que “serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga”.

J. Jesús Castorena opina que “...durante el periodo de prehuelga, que se cuenta desde el momento del emplazamiento, o sea aquel en el que se hace entrega al patrón del pliego de peticiones a aquel otro en que se suspenden las labores, los derechos de contratación y despido del patrón aunque no se alteran, sí se ajustan en sus efectos para evitar, según reza la jurisprudencia que inspiró la reforma a la Ley de 1931, que el patrón pueda intervenir modificando, mediante el ejercicio de esos derechos, la relación numérica de los trabajadores, es decir, destruyendo una mayoría huelguista.”⁵³

Trabajadores excluidos del recuento. La fracción IV del artículo 931 de la Ley Laboral señala que “no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga”.

⁵³ CASTORENA, J. Jesús. Op. cit. p. 76..

El maestro Baltasar Cavazos Flores considera que la exclusión del recuento de los trabajadores de confianza carece de fundamento constitucional y viola su garantía de audiencia, pues deben contar todas las personas que se vean afectadas por la huelga.

La cuarta sala de la SCJN ha considerado que, en los casos en que no sea muy clara la situación del trabajador, es decir, en que haya duda de si las funciones son o no de confianza, esta circunstancia debe hacerse valer en el desahogo de la prueba de recuento con base en la fracción V del artículo 931 de la Ley Laboral.

Tampoco son tomados en consideración para efectos del recuento los votos de los trabajadores cuya relación laboral se hubiere iniciado después de la fecha de presentación del pliego petitorio. La sala auxiliar de la SCJ sostiene el criterio de que debe tomarse en cuenta no sólo el día, sino también la hora y, por ello, el trabajador que hubiera ingresado con posterioridad al momento en que se presenta el escrito relativo no se toma en consideración.

Un caso no previsto por la LFT ni planteado en juicio de amparo se refiere al de los *trabajadores que hubieren renunciado* con posterioridad a la fecha de presentación del pliego de peticiones, respecto del cual se considera que si la dimisión tiene lugar después de dicha presentación, pero antes de la suspensión de los trabajos, tal renuncia debe operar, y la persona en cuestión no tendría derecho para participar en el recuento, pero si ocurre con posterioridad a la paralización de la labores, no surte efectos y por ende, si el

renunciante se presenta al recuento, debe ser tomado en cuenta para determinar el número de trabajadores que estén con determinado sindicato a favor o en contra de la huelga.

También es importante mencionar el caso de los trabajadores expulsados de su sindicato, respecto de los cuales se ha resuelto que:

- No basta la aplicación de la cláusula de exclusión por parte de un sindicato a sus obreros para considerar rotos los contratos de trabajo que tengan celebrados con sus patrones, porque esa aplicación se hace unilateralmente por el propios sindicato, y mientras no la acate el patrón, continúa vigente la relación contractual, motivo por el cual aquellos a quienes se hubiese aplicado, tienen derecho a votar, en los casos en que se decrete un movimiento de huelga a una empresa por el gremio al cual hayan pertenecido y que les haya aplicado la sanción de exclusión;
- Cuando los trabajadores que pertenecían al sindicato demandado, tratándose de un conflicto de titularidad y administración de un contrato colectivo, hayan sido expulsados del mismo, tal circunstancia, aunque se encuentra probada, no influye para dejar de considerar a los expulsados como trabajadores de la empresa para los efectos de la diligencia de recuento, si la asamblea en que se llevó a cabo la expulsión es posterior a la fecha de la presentación del escrito de demanda.

Objeciones a los trabajadores y audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas. La fracción V del artículo 931 de la LFT dispone que “las objeciones a los trabajadores que concurren 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”.

Néstor de Buen precisa que “las objeciones, aun cuando la ley no lo señala así, deben de referirse precisamente a las situaciones previstas en las fracciones II y III, pero también pueden tener por objeto determinar que el votante objetado no es, ni ha sido, trabajador de la empresa o establecimiento en huelga”.⁵⁴

El principio de consumación procesal es aplicado acertadamente por Mario de la Cueva, quien considera que en el recuento “no deben aceptarse las observaciones que no se hubieren hecho oportunamente...”.

Efectos legales del recuento. Los resultados del recuento van a originar efectos muy importantes en relación con:

Huelga, ya que si es la minoría de trabajadores la que apoya el movimiento, ello origina como consecuencia que se declare legalmente inexistente y, a su vez, provocará que se termine el movimiento y que los trabajadores deban reanudar las labores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 932 de la LFT; si el resultado del recuento es favorable a la huelga, es

⁵⁴ BUEN, Néstor de. Op. cit. p. 77.

decir, que la suspensión de las labores la apoye la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, se cumple con el requisito previsto en el artículo 451, fracción II, de la ley laboral y, en consecuencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales y sólo podrá terminar por alguna de las causas señaladas en el artículo 469 de la misma Ley.

La titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, pues tal derecho corresponderá al sindicato que hubiere obtenido el mayor número de votos a su favor.

Hasta aquí se ha realizado una somera explicación de los conceptos generales del derecho colectivo del trabajo, en el próximo apartado se analizará la forma en que evolucionan y desarrollan las asociaciones constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores: los sindicatos.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DEL SINDICATO EN MÉXICO

Conviene destacar que el sindicalismo solamente es posible en una situación que favorezca la reunión de los trabajadores y que por otra parte esos trabajadores sean asalariados, algo que solamente es posible en el capitalismo.

Fausto G. Castañeda considera que “de esta manera la Revolución Francesa de 1789, considerada convencionalmente como el parteaguas entre feudalismo y capitalismo, será el acto que lleve a la consolidación de las ideas liberales base ideológica del capitalismo y es a partir de esta época en la que se comienzan integrar los primeros sindicatos, formados por miembros de los gremios artesanales que deciden integrarse a las nacientes factorías o talleres empresariales ubicados en los Burgos o ciudades, ahora vendiendo su mano de obra a cambio de un jornal.”⁵⁵

En el mundo contemporáneo, el sindicalismo surge como una expresión de la respuesta del trabajo organizado frente al utilitarismo y los excesos del capital a ultranza, estallante en savia nueva, con la Revolución Industrial y el individualismo.

Con la consolidación de la sociedad capitalista, consecuencia y

⁵⁵ CASTAÑEDA ESTRADA, Fausto Gilberto. Orígenes del Sindicalismo en México. Universidad Autónoma de Morelos. México. 2001, pp. 15 y 16.

expresión de la Revolución Industrial, desde el siglo XVIII, se abismó la división entre patronos y obreros. Víctimas de su explotación pero congregados a la vez, en los talleres modernos o en los prósperos centros fabriles, los trabajadores se agruparon de acuerdo con sus especialidades, en círculos o núcleos de defensa y resistencia. Surgieron así, de hecho, los primeros sindicatos con el objeto esencial de reunir a los asalariados, organizándolos para defender sus intereses y derechos y de ser posible, promoverlos profesionalmente.⁵⁶

La represión inherente a los principios del individualismo liberal en la sociedad decimonónica, precipitó a los obreros a gestar un movimiento ya no sólo de carácter laboral sino de presión política. Surgió así, el sindicalismo, como una corriente filosófico-política que en la práctica dotara al movimiento de los trabajadores, de una táctica de acción y una estrategia precisa. Se pudo entonces enfrentar al capital y conseguir sobre los prejuicios del Estado liberal, el reconocimiento de la acción articulada del trabajo que condujo a la promulgación de un derecho laboral, protector de los obreros y a la injerencia y dominio de los centros de poder.

A continuación, en este capítulo se hace una revisión del origen y evolución del sindicalismo en México.

⁵⁶ *Ibíd.*, p. 27.

2.1 Origen del Sindicalismo Mexicano

Después de la lucha independentista, el país definía su perfil entre la inseguridad y la pobreza. Por lo mismo el entorno jurídico fue endeble, por lo que en principio, sin llegar a constituir una legislación del trabajo, el Bando de Hidalgo de 6 de diciembre de 1810, abolió la esclavitud.

Algunos años después, con inciertas bases de carácter laboral, el Decreto Constitucional para la Libertad de América Mexicana, mejor conocido como Constitución de Apatzingán de 22 de octubre de 1814, reguló, entre sus principios, la libertad de cultura, industria y trabajo (art. 34). Sin embargo, en virtud del estado de guerra y la circunstancia de que la gran parte del territorio nacional se encontraba dominada por los ejércitos realistas, además de que subsistía el antiguo derecho español, la Carta de Apatzingán no llegó a tener vigencia. Estas consideraciones y la ausencia de una industria representativa y una conciencia de clase entre los trabajadores mexicanos, hicieron poco factible la existencia del derecho laboral en esta etapa. Sin embargo, el Decreto de Hidalgo y esta Carta Constitucional operaron el tránsito claro de la esclavitud al trabajo asalariado.

Por lo que hace al desarrollo de la organización profesional en México, tampoco tuvieron juego, ni papel predominante las agrupaciones de trabajadores que difícilmente se podría decir, pudieran haber logrado un esfuerzo articulado de defensa y resistencia, como antecedente serio de un auténtico movimiento sindical. El incipiente crecimiento de la industria, la preponderante vida agrícola y el aislamiento de la conciencia individual en el

empleo, como constantes en la época histórica que se analiza, hacen muy poco factible la experiencia del trabajo organizado.

Es necesario apuntar que el movimiento insurgente no derogó expresamente, el régimen corporativo, más las ordenanzas de gremios pronto entraron en desuso. Sin embargo, una vez inaplicadas fueron casi de inmediato sustituidas por diversos Reglamentos como los de panaderos, cómicos y tocineros con los cuales se reglamentaron las principales condiciones generales de trabajo: el salario, la jornada, el despido, el derecho a habitación (como en las tocinerías) y las indemnizaciones.⁵⁷

Sometidos a jornadas exhaustivas de 14 y hasta 16 horas por día, salarios miserables, ausencia de descansos, condiciones insalubres, inseguridad e inestabilidad en el empleo, los trabajadores padecieron la explotación en las haciendas y fincas rurales, con peones acasillados, así como en factorías, talleres, obrajes, fábricas, negociaciones y comercios. Todo, en un marco de crisis y pobreza extrema, como consecuencia de las sucesivas invasiones, guerras intestinas, motines, asonadas, así como de la bancarrota en la ciudad y en el campo, los endeudamientos públicos, internos y externos, la ineptitud de los funcionarios, los monopolios y la corrupción en los cuadros de gobierno.

El antiguo derecho español continuó vigente hasta la época de la Reforma, en que fueron promulgadas las primeras leyes mexicanas propiamente dichas, aplicándose entre tanto, ininterrumpidamente, las Leyes de

⁵⁷ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. s.p.i., México. 1984, p. 43.

Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y su cuerpo respectivo de normas complementarias. Por otro lado, resulta incuestionable que dentro de la primera mitad del siglo XIX continuó deplorable la condición del peonaje, inmerso el país en la anarquía, la inseguridad y el abandono, que pesó principalmente, en la vida industrial y del comercio, debe señalarse que con la decadencia de los gremios, hacia 1843, comenzaron a gestarse las primeras organizaciones autónomas y modernas de artesanos.

Fueron las sociedades de socorros mutuos, las primeras organizaciones consistentes de índole profesional que adoptaron los trabajadores mexicanos para proteger sus intereses, sobre todo en la industria textil en los años de 1830 a 1840, dentro las cuales podía percibirse una acentuada función religiosa y de formación asistencial. De manera paralela y lentamente a mediados del siglo XIX, se inició el proceso de industrialización en el país, mismo que dio pauta al surgimiento de un movimiento obrero y presindical en México.

Proliferaron entonces, ese tipo de organizaciones en las principales ramas de la vida productiva, como la textil y la ferrocarrilera, pudiendo señalarse como ejemplo, la Sociedad Particular de Socorros Mutuos creada en el Distrito Federal, el 5 de junio de 1853, dentro de la actividad de la sombrerería; la Sociedad Mutua de Sastrería "Unión y Arte" (fines de julio de 1853) y la Sociedad de Auxilios Mutuos y Préstamos (14 de marzo de 1854). Lo cierto es que la insuficiencia de las condiciones de trabajo, la precariedad y la injusticia, generaron con frecuencia, verdaderos conflictos colectivos de trabajo que derivaron en huelgas (cesación de labores, de hecho) mismas que hicieron

cimbrar diferentes sectores importantes como el ferrocarrilero, el textil, el minero o el de los tabacaleros, en diversos Estados del país, como los de Veracruz, Querétaro y México.⁵⁸

Antecedentes constitucionales del derecho laboral en México, dentro de la Carta Magna de 5 de febrero de 1857, pretenden reconocerse las libertades individuales de trabajo, la genérica de asociación y también la de reunión (artículos 4º, 5º y 9º), a donde consiguieron escudarse, así fuera de manera inconsistente los primeros sindicatos fácticos que sobre la marcha comenzaron a gestarse. Así, tolerados, por las autoridades políticas fueron una alternativa para el proceso de autodefensa colectiva y de clase de los trabajadores.

En la época de la Reforma, hacia 1861, los gremios desaparecieron, y sus bienes confiscados, pasaron al dominio del Estado. Sin embargo, concordante con un sindicalismo rotundo de hecho, la huelga como un fenómeno reivindicatorio novedoso que muy pronto consiguió una profusa expansión.⁵⁹

Con el desarrollo del liberalismo y la evolución o la organización profesional, las mutualidades tendieron a transformarse en sociedades de resistencia alentadas por el pensamiento socialista, divulgado a través de prensa y una extensa literatura social soportada en prestigio de la revolución parisina de los trabajadores, en 1848. De simples agrupaciones de acción y

⁵⁸ Cfr. HUITRÓN, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero. EDIMUSA. México. 1974, p. 45.

⁵⁹ LEAL, Juan Felipe, et al. Del Estado Liberal a los Inicios de la Dictadura Porfirista. Siglo XXI. México. 1980, pp. 11 y ss.

solidaridad interna, variaron a organizaciones de resistencia y de lucha contra los patrones y el Estado, sociedades como la junta de Fomento de Artesanos, las Juntas Menores Artísticas, la de Fondos de Beneficencia y Cajas de Ahorro, que pronto fueron objeto de severa represión por el Gobierno. Por lo mismo, temeroso de perder su prestigio de benefactor y detentador incontrastable del poder político, el Presidente Benito Juárez promulgó, el 25 de enero de 1862, un decreto que ordenaba aplicar la Ley Marcial e incluso pena de muerte para aquellos activistas que apoyaran o participaran en movimientos de huelga.

El Dr. Mario de la Cueva considera que “Atento a los problemas sociales del país, el Estatuto Provisional del Imperio de 10 de abril de 1865 creó la Junta Protectora de las Clases Menesterosas, las bases para la Ley del Trabajo y el proyecto para proscribir la utilización del fósforo blanco. De esta suerte, en los artículos 69 y 70 prohibió los trabajos gratuitos y forzados, reconoció solamente, los trabajos temporales y previno la necesidad de los padres o tutores de autorizar en su caso, el trabajo de menores.”⁶⁰

Entre los derechos regulados dentro de la Ley del Trabajo del Imperio de 1º de noviembre de 1865, se incluyeron las libertades de trabajo y de comercio; el jornal de sol a sol, con un descanso intermedio de dos horas; el pago del salario en efectivo; el descanso hebdomadario o semanal; el reposo intermedio en la jornada; la creación de escuelas, a cargo de los patrones, en las haciendas en donde se emplearan a más de veinte familias; la prohibición de cárceles privadas o castigos corporales para los trabajadores; el descuento del

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., Tomo I, p.41.

salario por deudas adquiridas. hasta por una quinta parte de su monto como máximo; la abolición del carácter hereditario de las deudas del trabajador; la libertad de comprar en las tiendas de raya; la cancelación de las deudas provenientes de la entrega de efectos o mercancías; la obligación del patrón de proporcionar al peón agua y utensilios para la labranza; la jornada reducida de tan sólo medio día para los menores de doce años; la prohibición absoluta del contrato de empeño de los hijos; la inspección del trabajo y un sistema de sanciones para quienes violentaran esas normas.⁶¹

La legislación de referencia no reconoció las figuras fundamentales del derecho sindical: la organización profesional, el contrato colectivo de trabajo ni la huelga, pero si constituyó un sistema normativo protector de los intereses y derechos de los trabajadores mexicanos, en las ciudades y el campo. Tampoco puede ignorarse que estas normas liberales reportaron a Maximiliano el retiro del apoyo material del partido de los conservadores, que coincidente con la repatriación de los ejércitos franceses ante la guerra con Prusia, acarrearón el derrumbe militar del régimen y el fusilamiento del Emperador.⁶²

“Con la pretensión de articular una organización nacional de agrupaciones de trabajadores en todo el país, se creó el Gran Círculo de Obreros de México, el 16 de septiembre de 1870; central proletaria que con base en las estrategias anarquistas logró una pronta expansión hacia los Estados de Puebla, Tlaxcala, México, Guanajuato, Sonora, Sinaloa y el Distrito Federal. Su plataforma nacional, de acción común, vinculada al soporte

⁶¹ CASTORENA, J. Jesús. Op. Cit., pp. 42-44

⁶² CUÉ CÁNOVAS, Agustín. La Reforma Liberal en México. Trillas. México. 1999, p. 88.

numérico de sus integrantes (con más de 90 delegados), le ha valido ser considerada como la primera presencia relevante del movimiento sindical en el país.”⁶³

“ Su plataforma ideológica se vio fuertemente impulsada por su periódico El Socialista que dirigían José de Mata Rivera y Francisco P. González, mismo que logró integrarse a una rica prensa obrera manifiesta en El Hijo del Trabajo, El Ahuizote, El Hijo del Ahuizote, La Internacional (dirigido por Francisco Zalacosta y Ricardo Vellatti), La Ley del Pueblo, El Siglo XIX y El Monitor Republicano. Activado por dirigentes socialistas y bajo la consideración de que era indispensable conseguir su reconocimiento, expansión y robustecimiento, el Gran Círculo de Obreros de México ejerció un control notable sobre las movilizaciones proletarias del país, sin embargo, estableció una incorrecta relación con el Presidente Sebastián Lerdo de Tejada quien pensaba utilizarlos dentro del programa electoral, situación criticada por los miembros radicales y más por los anarquistas.”⁶⁴

En el ámbito formal, al elaborarse el Código Civil de 1870, el legislador repudió la indignidad del contrato de arrendamiento de servicios que consideraba al trabajo del hombre como cosa en el comercio. Se realizó, sin embargo, una incompleta reglamentación de las relaciones laborales, regulándose en un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre, el contrato de trabajo, la prestación de servicios profesionales y el mandato. En

⁶³ UNZUETA, Gerardo. Comunistas y Sindicatos. Ediciones de Cultura Popular. México. 1977, p. 71

⁶⁴ VALADÉS, José C.; Sobre los Orígenes del Movimiento Obrero en México. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México. 1979, pp. 13 y ss.

rigor, dos capítulos tan solo regularon las relaciones de trabajo y se refirieron al servicio doméstico y al servicio por jornal, con omisión absoluta de la vida sindical.⁶⁵

En lo que se refiere a las organizaciones profesionales obreras, dentro de este desarrollo estratégico y táctico, puede ya advertirse un movimiento obrero organizado y de lucha que desembocó en actos interesantes como la huelga de Real del Monte en Pachuca, cuya duración se extendió de agosto de 1872 a enero del año siguiente, hasta conseguir la firma de un instrumento similar al contrato colectivo en el cual se incrementaron los salarios y otras prestaciones laborales. Se organizaron después, los movimientos de La Colmena de 28 de enero de 1873, el del ramo de los sombreros, en 1875 y los de la industria textil, en ese mismo año, en La Fama Montañesa, Peña Pobre, La Hormiga y San Ildefonso.

Hacia 1874, el Gran Círculo de Obreros de México contaba con un más de 8,000 asociados (principalmente obreros textiles y artesanos), que propuso la creación de un Reglamento de Actividades para las fábricas textiles que bien se puede entender como un antecedente del contrato colectivo obligatorio o contrato-ley. Asimismo, en su Reglamento General de 2 de junio de 1876, el Gran Círculo se fijó como objetivos, mejorar las condiciones de la clase obrera; protegerla contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres; aliviar las necesidades de los obreros y promover su unidad; fomentar el progreso de las artes y la industria; organizar la instrucción de los obreros por lo que hace a los

⁶⁵ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. p. 296.

derechos y obligaciones, así como a las artes y oficios, asimismo, establece los círculos necesarios en toda la República para mantener las relaciones de los obreros de los Estados con los de la Capital.⁶⁶

En el seno del Primer Congreso Obrero Permanente, se creó la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos. Se convocó en 1880 un Segundo Congreso Obrero a la vez que Francisco Zalacosta (cuyo pseudónimo periodístico fue Juan Villarreal) y José de Mata Rivera constituían la sección mexicana de la Asociación Internacional de Trabajadores, con sede en la ciudad de Nueva York. Cabe señalar que resultan pobres los elementos para poder explicar la expansión al exterior del movimiento sindical en el país, cuya eventualidad y pobreza estratégica hacen cuestionable su existencia. Sin embargo, resulta importante que sumado a un esfuerzo de unidad obrera en el marco latinoamericano, el Congreso Obrero Permanente estrechó su solidaridad con las organizaciones agrupadas en aquella asociación internacional obrera en sus bastiones de Argentina y Uruguay.

La reacción liberal del sistema no se hizo esperar y el régimen juarista procedió a complementar la política de represión, promulgándose el Código Penal de 1º de abril de 1872, cuyo artículo 925 proscribía la coalición y la huelga en virtud de su carácter de actos y figuras criminales.

Es necesario señalar que en el Código Penal de referencia, se prohibió

⁶⁶ Cfr. GARCÍA CANTÚ, Gastón. El Socialismo en México. Siglo XXI. México. 1995, p. 95.

que los empresarios y los hacendados no pagaran en moneda de curso legal; que los dueños de los obrajes y fábricas crearan cárceles privadas o que se obligara a los trabajadores a laborar contra su voluntad (artículos: 430, 633 y 988). Más se establecía la responsabilidad civil de los criados y los dependientes con motivo del incumplimiento de las órdenes de su amo, pudiéndoseles exigir el pago de los daños y perjuicios (art. 355)⁶⁷

2.2 EVOLUCIÓN DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

El prestigio de las mutualidades que con reservas toleraba el gobierno, siempre que subordinaran la lucha de clases y le permitieran ejercer control, permitió su proliferación en diferentes sectores como la panadería, la mecánica, la música, la zapatería y hasta el cultivo del pulque, donde se formó La Divina Providencia, debiéndose sumar en otros ramos la Sociedad Unión y Concordia (1874) y el Gran Congreso Obrero (1879)⁶⁸

Porfirio Díaz inició en 1876 su política de orden y progreso, presuntamente inspirada en el despegue económico y un régimen de paz. Se procedió, de esta forma, al fomento de la banca, la productividad, la inversión, la internacionalización, así como la cultura y educación del país.

En el campo y la ciudad, se inició temporalmente el ataque de la vida sindical de las organizaciones obreras embrionarias o fundacionales, un

⁶⁷ Cfr. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Op. cit. p. 49.

⁶⁸ Cfr. MARJORIE CLARK, Ruth. La Organización Obrera en México. Era. México. 1979, p. 13.

gobierno que favoreció los monopolios, la inversión extranjera, los latifundios y la explotación de los trabajadores en el ámbito rural y urbano, sin excluir a los núcleos indígenas, teniendo siempre cuidado de combatir la unidad y la concientización de clase. En detrimento de la justicia social intentó crear una zona de influencia extranjera que promovió la manufactura y el comercio pero prohijando proyectos de monopolio en ramos como el del petróleo, la luz y ferrocarriles, sector este último en el cual se empeñó un programa muy costoso cuya práctica se encomendó a consorcios estadounidenses.

Además de apoyar en las haciendas un sistema oprobioso de explotación y semiesclavitud, en perjuicio directo del trabajador del campo, se trató de un régimen que violó, sin escrúpulos la Constitución en diversos aspectos y que incrementó el endeudamiento exterior del país y a la postre las crisis recurrentes. “El Gobierno concesionó a las empresas extranjeras los ramos estratégicos: los ferrocarriles a Estados Unidos; la industria textil a los capitales españoles; a los franceses la banca y las grandes riquezas naturales, y a Inglaterra las explotaciones mineras y las principales líneas de la comunicación interoceánica.”⁶⁹

Así, en el marco de una política laboral antirrural y antiobrera por parte del gobierno porfirista, el Congreso Obrero Permanente inicia una lucha reivindicatoria de mejores condiciones laborales y estabilidad en el empleo, unida a una cruzada política por el respeto a la democracia electoral y la supresión inmediata de las levas.

⁶⁹ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Op cit., p.46.

En 1879 el Gobierno había cerrado el local central del Gran Círculo de Obreros de México y en 1883 decretó la clausura de la organización. Igualmente, ordenó la represión del movimiento obrero en Pinos Altos, Chihuahua, el 23 de enero de 1883. Se inició una persecución de los sindicatos industriales, así como de los grupos socialistas que condujo a la clausura de la Escuela Socialista, el destierro de Plotino C. Rhodakanaty y el fusilamiento de Francisco Zalacosta, quien fue ultimado en Querétaro en 1881.

Los dirigentes debieron disgregarse, reformar sus estrategias, replegar su actividad beligerante o de plano refugiarse en la clandestinidad. “Sin embargo, el 14 de julio de 1878 se formó el Partido Socialista Mexicano, con una gran debilidad estratégica pero que dejó sentir su influencia en algunas movilizaciones. Se vincula a su existencia la convención radical convocada por Carmen Huerta y Fortino Diosdado. De relativa importancia resultaron los bastiones anarquistas de Jalisco, el Distrito Federal y Yucatán, donde la labor de José Saldívar y José María Pino Suárez se dejó sentir en Mérida, sobre todo en la censura de las prácticas esclavizantes en el campo henequenero.”⁷⁰

En un mundo de contrastes y no obstante la persecución, debe mencionarse la débil respuesta de un movimiento obrero que deja escuchar su voz en diferentes periódicos como El Socialista, del Gran Círculo de Obreros de México y que publicó el Manifiesto Comunista en 1884. Siguió después, Revolución Social, Correo del Lunes, El Paria, El Partido Liberal y El Observador. Mientras tanto, la Constitución se reformaba indiscriminadamente,

⁷⁰ Ídem.

sobre todo en materia electoral, dentro de un ambiente repugnante de corrupción, ignorancia y pobreza.⁷¹

El desmantelamiento de la organización sindical en el país era evidente, en 1890, cuando la consigna de orden y paz, poca política y mucha administración, habían avasallado a los círculos obreros, permitiendo solamente, la vida de las mutualidades y de las cooperativas. Sin embargo los esfuerzos de resistencia obrera se hicieron sentir en los ramos de ferrocarriles, textil y minero, destacando la presencia de Nicasio Idar en la formación de la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos (1888) y la influencia de diversas agrupaciones anarcosindicalistas sobre los trabajadores del ferrocarril en Nuevo Laredo (1897), los de Monterrey y Puebla (1898) y los del Distrito Federal, Cananea y Aguascalientes en los inicios del siglo.

Resultaron importantes las movilizaciones de los trabajadores de la industria textil en Río Blanco, Veracruz, en 1896 y posteriormente en 1898, coincidente con los de San Manuel Apizaco en el Estado de Tlaxcala. Es importante agregar la movilización de la Unión de Mecánicos de Puebla en 1900, año en el cual se formó el Gran Círculo de Obreros Libres en Orizaba, Veracruz.

De la experiencia señalada, puede desprenderse la germinación y después la represión y desmantelamiento de un movimiento obrero fundacional que pareció morir hacia la última década del siglo XIX; pero que recobra brío y

⁷¹ Cfr. *Ibíd.*, p. 47.

vuelve a cimbrar la base del gobierno porfirista en sectores de gran importancia como el ferrocarrilero, el textil y el minero que retomarían el rumbo en las movilizaciones precedentes al estallido social que derrumbaría con los científicos, una larga tiranía.

Surgió, como respuesta, el Gran Círculo de Obreros Libres, dirigido en sus principios, por Manuel Ávila y José Neira, en la Ciudad de Orizaba, Veracruz, que pronto se enriqueció con la aparición del Partido Liberal Mexicano cuya influencia se dejó sentir, desde los inicios del siglo XX, en los principales centros industriales como el de aquella ciudad y el de Río Blanco.

Dentro de un marco de crisis, indignación y conciencia social, se organizó, en 1901, el Primer Congreso del Partido Liberal que inquietó seriamente al sistema, que ya no toleró más otro evento similar, desencadenándose la represión con afanes de escarmiento y que vino a reducir al cautiverio, durante más de ocho meses a los principales dirigentes, castigados como agitadores y detractores del orden.

Desde fines del siglo XIX, el movimiento social se robusteció a través del pensamiento anarquista y socialista, de los dirigentes Ricardo y Enrique Flores Magón, el Ingeniero Camilo Arriaga y los hermanos Sarabia. Al inicio, de manera clandestina y después en forma abierta, el pensamiento del Partido Liberal se canalizó, desde 1900, a través del periódico Regeneración.

Los estragos de dos grandes crisis en el principio del siglo pasado, 1900

y 1907, marcaron las diferencias de clases con el deterioro salarial y el alza indiscriminada de los precios, el sacudimiento económico de los sectores populares aparejó la decadencia y grave división interna del régimen porfirista.

La realidad financiera se quebrantó bruscamente con el abatimiento del precio de la plata y la industrialización basada en la producción en serie, que acarrió el desplazamiento de millares de trabajadores. Por lo mismo, concertados movimientos de protesta y un sinnúmero de huelgas en todo el país pusieron en evidencia la inconformidad con el sistema y la abierta repugnancia por el porfirismo, destacándose la agitación entre los trabajadores ferrocarrileros, mineros y textiles, amén de los motoristas de trenes eléctricos cuya huelga de 12 de diciembre de 1906, en plena Ciudad de México, resultó paradigmática.⁷²

Los hermanos Flores Magón, perseguidos por el régimen, junto con otros caudillos sociales, se expatriaron a San Luis Missouri, desde donde publicaron con amplia distribución, el Programa del Partido Liberal Mexicano, el 1º de julio de 1906, denunciaron los excesos del latifundismo, la tragedia de los campesinos y nuestros centros indígenas, los reclamos del trabajo organizado, la exigencia de un sistema de enseñanza obligatoria y laica. Tal proclama cerró su mensaje con un llamado a la solidaridad social a través de un programa de unión con los pueblos latinoamericanos.

Los conflictos laborales de Cananea y de Río Blanco resultaron un

⁷² Cfr. BASURTO, Jorge. El Proletariado Industrial en México. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. México. 1975, pp. 102 y 103.

auténtico parteaguas en la gestación y rumbo del sindicalismo contemporáneo en el país. Fueron la piedra angular de las experiencias reivindicatorias de los trabajadores mexicanos que dieron juego y presencia a un moderno movimiento sindical en México frente al reto del libre mercado y la industrialización.

El conflicto minero de *Cananea Consolidated Cooper Co.*, en el Estado de Sonora, derivó al estallamiento de una huelga, el 1º de junio de 1906, que tuvo como objetivos conseguir la elevación de los salarios, la exigencia de salarios mínimos, la humanización de la jornada de trabajo cuya duración no debiera ser mayor de ocho horas, el empleo de por lo menos un 75% de operarios nacionales y la supresión de actitudes denigrantes o de tratos discriminatorios frecuentemente adoptados, dentro de esa empresa, contra los trabajadores mexicanos.

Influyó también el hecho de que en la mina Oversight, la empresa modificó las condiciones de la contratación, facultándose a los mayordomos para que eligieran libremente al personal, aumentaran la jornada de trabajo y operaran los despidos masivos necesarios, razones que provocaron el cese temporal de las labores por cerca de 5 mil trabajadores.

Como bien señaló León Díaz Cárdenas: la discriminación para los obreros nacionales era clara: se les asignaban los últimos y más sucios trabajos; se les impedía aprender el manejo de las máquinas; se les empeñó en las labores más rudas y de mayores peligros; se les pagó en bilimbiques y a la mitad que a los norteamericanos y tan sólo de manera excepcional, se les brindaron

ascensos. Eran verdaderamente, extranjeros en su tierra.”⁷³

Al intentar expandir los efectos de la huelga por todos los departamentos de la empresa, al llegar a la maderería Cananea Cooper, los obreros entraron en conflicto con los administradores, los hermanos George y William Metelaf suscitándose un encuentro con armas de fuego y piedras, que concluyó con la muerte de estos dos altos empleados y de diez trabajadores.

La masacre enardeció a la masa que asaltó diferentes oficinas, repartos y casas de empeño, allegándose cuchillos, parques y fusilería. Ante la furia del dueño de la empresa, el coronel Green y las amenazas de los dirigentes Manuel M. Diéguez, Lázaro Gutiérrez de Lara y Esteban Baca Calderón, la huelga se extendió a otras minas cercanas a Cananea como El Capote y La Demócrata.⁷⁴

Posteriormente, el día 4 de junio de 1906, para evitar el peligro de que el movimiento siguiera creciendo, los obreros fueron atacados por las fuerzas de la localidad, más un cuerpo militar de mercenarios, que el Gobernador Rafael Izábal hizo introducir disfrazado de civil y que se integró, en concreto, con más de 200 rangers reclutados en Naco, Arizona, y un grupo de pistoleros que masacraron al pueblo comandados por el propio Green y el Coronel Thomas Rinning.⁷⁵

⁷³ DÍAZ CÁRDENAS, León. CANANEA. Primer Brote Laboral del Sindicalismo en México. CEHSMO. México. 1976, pp. 22-25.

⁷⁴ Cfr. AGUILAR CAMÍN, Héctor. La frontera nómada: Sonora y La Revolución. Siglo XXI. México. 1977, p. 111.

⁷⁵ Cfr. HUITRÓN, Jacinto. Orígenes e historia del movimiento obrero en México. EDIMUSA. México. 1974, p. 111.

Meses después, Cuando, en 1906, estalló la huelga en el sector textil de Río Blanco, cuyas reivindicaciones solicitaban aumento de los salarios, la reducción de la jornada, la supresión del empleo del trabajo infantil y de mujeres, la preferencia en la contratación de los obreros nacionales, al igual que la desaparición de las tiendas de raya.

La opresión se dejaba sentir dentro y fuera de la fábrica, pues se les privaba a los obreros de libertades de trabajo, asociación, pensamiento y hasta de tránsito y domicilio, bajo la acción y castigos del sistema, personificado en la policía montada y en el cuerpo de rurales.

El conflicto se precipitó en virtud de la elaboración y puesta en práctica de un reglamento de trabajo, unilateralmente impuesto por los patrones del ramo y en condiciones deplorables para los trabajadores, con el propósito inicial de que rigiera en el Centro Industrial Textil de Puebla, lo que desencadenó un movimiento de huelgas en esa ciudad y en lugares como Orizaba y Tlaxcala.

De esta forma, estalló en el país una especie de huelga general que paró no sólo más de 80 fábricas, sino que afectó también, a más de 25 mil trabajadores, cuyas demandas más relevantes reclamaban el rechazo de tan ominoso reglamento de trabajo, la reducción de las jornadas laborales, la proscripción de las multas con cargo al salario, el pago de retribuciones suficientes, la igualdad en el tratamiento salarial y el respeto y promoción de las libertades sindicales.⁷⁶

⁷⁶ Cfr. CARDOSO, Ciro F. S. et al. La Clase Obrera en la Historia de México: De la dictadura a los tiempos libertarios. Siglo XXI-IIS-UNAM, México. 1980, pp. 101 y ss.

La magnitud del conflicto cimbró la estabilidad del sistema político-económico de la Nación que se decidió que su solución se sujetara al arbitraje del Presidente de la República. El 6 de enero de 1907 Porfirio Díaz emitió un laudo dejando subsistentes los reglamentos de fábrica, la única innovación considerable fue el sistema de libretas en las que se asentaría constancia de la buena conducta, laboriosidad y aptitudes de los operarios sin que se considerara la certeza de la promoción profesional o el aumento suficiente en el salario.⁷⁷ Por otra parte, se prohíbe, la contratación en ese ramo, de los niños menores de seis años.

En Río Blanco, durante las primeras horas del 7 de enero, inconformes y violentos, los trabajadores se negaron a reanudar normalmente las labores, presionando de alguna manera, para que nadie lo hiciera. El insulto de algún capataz sobre una de las mujeres desató la discusión que culminó en balacera.

La intransigencia gubernamental ligada a la prepotencia de los principales accionistas del sector textil, desató la turbulencia que condujo a los incendios de las tiendas de raya y de otros repartos de las fábricas localizadas en Río Blanco, Santa Rosa, Nogales y Cocolopa, y a la consecuente represión por las fuerzas del gobierno dirigidas por el Subsecretario de Guerra, Rosalío Martínez, que así daba cumplimiento a la orden de la Presidencia de escarmentar cualquier brote de insurrección o protesta que pudieran contrariar el orden, la paz y la seguridad convencionales. Concluyendo con la muerte de 150 obreros, más de un centenar se confinaron a lugares insalubres en Valle

⁷⁷ Cfr. MALDONADO, Edelmiro. Op. cit. p 42.

Nacional y Chetumal, afamados por su clima riguroso y la inaudita crueldad con la cual se trataba a los reclusos.

Dentro del ramo textil la conciencia de lucha continuó, se pueden mencionar como ejemplos evidentes de la resistencia sindical los ceses de labores realizados por los obreros de la fábrica "La Hormiga", quienes estallaron dos huelgas importantes, el 22 de febrero y el 18 de noviembre de 1907. Sin embargo, el Gobierno reprimió dentro de esta misma empresa, con severidad extrema, una huelga apoyada por cerca de 5 mil trabajadores, en el mes de marzo de 1909, seguida de estrategias eficaces de intimidación y desaliento.⁷⁸

Sobre este particular y en contraste con la pobreza social del Plan de San Luis, plataforma ideológico-política del propio Madero, que no contemplaba las reivindicaciones laborales, en la base IV de la Convención Antirreeleccionista, reunida en el mes de abril de 1910 se apuntó el propósito de "Mejorar la condición moral, material e intelectual del obrero creando escuelas y talleres, procurando la expedición de leyes sobre pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo... así como acelerar la mecanización del personal ferrocarrilero en todas sus jerarquías instituyendo al efecto, los centros de educación especial que se hicieran necesarios."⁷⁹

⁷⁸ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa, México, 1993, p. 85.

⁷⁹ Cfr. LÓPEZ APARICIO, Alfonso. El movimiento obrero en México. Jus, México, 1958, p. 149.

2.3 EL SINDICALISMO EN MÉXICO EN LOS SIGLOS XX Y XXI

El alzamiento popular, del 20 de noviembre de 1910, hizo caer el gobierno del general Porfirio Díaz el 25 de mayo de 1911, para que ocupara la Presidencia interina, Francisco León de la Barra, Secretario de Relaciones Exteriores, quien negoció posiciones y dio aún espacio político al grupo de los científicos, que no dudó en intentar el desprestigio del caudillo Antirreeleccionista.

Debe hacerse mención, sin embargo que con espíritu abierto, antes de asumir la Presidencia, Madero repudió la represión oficial de las movilizaciones proletarias, siempre recibió a las delegaciones sindicales que se lo solicitaron, apoyó la formación de sindicatos y dio protección cabal a los dirigentes perseguidos arbitrariamente, aunque su actitud y política obrera fue de mera tolerancia, por lo que en el mes de junio de 1911 estalló una ola de huelgas que cimbraron al país entero, en busca de promover las condiciones de trabajo en empresas importantes como aquéllas del ramo tranviario, minero y portuario.⁸⁰

Con el Tratado de Paz de Ciudad Juárez, Francisco I. Madero triunfó en las elecciones, asumiendo la Presidencia de la República el 6 de noviembre de 1911.

Al frente de su gestión, muy pronto se vio acosado por numerosas movilizaciones de crecientes agrupaciones proletarias, que merced a la

⁸⁰ Cfr. CARR, Barry. El movimiento obrero y la política en México. Era, México, 1976, pp. 48 y 49.

proliferación de conflictos y huelgas sectoriales, determinaron que el gobierno decretara la creación de una Oficina de Trabajo, el 11 de diciembre de 1911, como dependencia administrativa propia de la Secretaría de Fomento, encargada de atender las cuestiones laborales y de manera especial los primeros contratos colectivos que se fueron exigiendo para la industria textil. Con sólo doce personas y un director con ideas socialistas, Antonio Ramos Pedrueza, esta oficina asumió la función de realizar las estadísticas sobre el empleo, así como de llevar a cabo la coordinación con las diferentes dependencias del gobierno y con las diversas organizaciones de trabajadores y patrones en conflictos o problemas relevantes.

El gobierno de Madero no logró decretar, las reformas que le reportaran el apoyo de los campesinos ni de los obreros; permitió su libertad de sindicalizarse y de protestar incluso, pero no resolvió sus problemas sociales; al alimentar sus esperanzas, sin cumplirlas, provocó su frustración, propiciando finalmente, el afianzamiento de los cuerpos oligárquicos sin conseguir su adhesión.

Cabe apuntar que durante este período continuó en vigor la proscripción de las coaliciones y la huelga, contenida en el artículo 923 del Código Penal de 1º de abril de 1872, así como el simple reconocimiento de hecho de las organizaciones sindicales, cuyas movilizaciones exponían a los obreros a la pérdida de la permanencia en los empleos y la vulneración consecuente de sus condiciones de trabajo. Sobre este particular, precisa Vicente Lombardo Toledano que aquellas figuras sindicales “quedaron reglamentadas, dentro del

sistema punitivo, como delitos claramente atentatorios de la industria y el comercio.”⁸¹

Por cuanto concierne a la movilización sindical de los trabajadores, en esos tiempos de cambio, es oportuno mencionar que desde 1911, bajo la ideología anarquista, fueron creadas importantes agrupaciones profesionales como la Confederación de Artes Gráficas, la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana, la Cámara del Trabajo y el Gremio de Alijadores de Tampico, mismas que se pueden entender como precedentes importantes de la Casa del Obrero. Ciertamente, todavía en aquel momento, no se había logrado definir la estrategia tangible de nuestras organizaciones de trabajadores para formar organizaciones sindicales, manejándose indiscriminadamente, como denominación para las asociaciones profesionales de defensa y mejoramientos laborales los sustantivos confusos de centros, ligas, uniones o círculos obreros, pero no la expresión: sindicato.

Distinguidos dirigentes de la época como Don Luis Méndez y Antonio Díaz Soto y Gama militaron en los cuerpos dirigentes de la organización profesional conocida como Confederación de Artes Gráficas, que pronto cambió su nombre por Casa del Obrero Mundial, misma que al endurecer su línea de crítica hacia el gobierno, provocó la represión del Presidente que en principio decretó la expulsión del país de Juan Francisco Moncaleano el 1º de septiembre de 1912 y después procedió a realizar la clausura de la Escuela Racionalista, el encarcelamiento de los líderes y la persecución de los

⁸¹ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano. Ediciones del Partido Popular Socialista, México, 1974. p. 49.

miembros destacados que participaban en el grupo Lux. Ciertamente, tal política resultó poco fecunda, pues al encenderse la indignación popular, aumentaron las afiliaciones a la Casa cuya mística y orientación se vio fortalecida con presencias muy ilustres como la de los poetas José Santos Chocano y Santiago de la Vega. Dicho proceso coincidió con la huelga de ferrocarriles de 1912 y la agrupación de la Confederación de los Gremios Mexicanos como una organización profesional unificada.

Reactivada la revolución contra el poder, el contingente carrancista levantado en armas en el Estado de Coahuila, abanderó el movimiento, pronto generalizado, con el apoyo ideológico del Plan de Guadalupe de 26 de marzo de 1913, en el cual Venustiano Carranza enarboló como consigna principal la defensa de la Constitución; desconoció el Gobierno de Huerta y por consecuencia los poderes federales y locales; creó el Ejército Constitucionalista, del cual se proclamó jefe, y se habilitó como Presidente Provisional para convocar elecciones democráticas. Después, en su discurso en campaña, pronunciado en Hermosillo el 24 de septiembre de 1913, Carranza anticipó la promulgación de leyes para los obreros y los campesinos, así como la de una Constitución de contenido social. En esta virtud, como Jefe del Ejército Constitucionalista, acaudilló el movimiento militar a lo largo de todo el territorio. La reacción de la Casa del Obrero no se hizo esperar y su actuar se hizo tangible en diversas movilizaciones que confluyeron, en fin, en una importante manifestación, el 1º de mayo de 1913, con motivo del desfile de los trabajadores. Este día se adicionó el calificativo de Mundial a la Casa del Obrero, como muestra de solidaridad con los trabajadores del orbe y como

homenaje al sacrificio de los Mártires de Chicago en 1886.⁸² De igual suerte, se adoptó como emblema la bandera roja y negra.

La experiencia sindical previa a la Constitución de 1917, condujo a que las coaliciones proletarias fueron asumidas y existieran como asociaciones profesionales de hecho, de tal forma que no precisaron de registro ni control formal alguno para realizar sus funciones de defensa y resistencia, conducentes a la promoción de los intereses colectivos. Como coaliciones espontáneas, las agrupaciones de trabajadores, al consolidar su permanencia y acciones, fueron conformando el paradigma del sindicalismo.

2.3.1 El Círculo de Obreros

El Círculo de Obreros de México o Gran Círculo de Obreros de México fundado el 16 de septiembre de 1870: es un antecedente del sindicalismo mexicano, como ya se mencionó en líneas anteriores, fue una central proletaria que con base en las estrategias anarquistas logró una pronta expansión hacia los Estados de Puebla, Tlaxcala, México, Guanajuato, Sonora, Sinaloa y el Distrito Federal; considerada como la primera presencia relevante del movimiento sindical en el país.

Su plataforma ideológica se vio impulsada por el periódico “el Sindicalista” dirigido por Mata Rivera y Francisco P. González.

⁸² Cfr. ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Casa del Obrero Mundial. México. 1975, pp. 34-35.

Activado por dirigentes socialistas, el Gran Círculo de Obreros de México ejerció un control sobre las movilizaciones proletarias del país, más estableció un ligamen con el Presidente Sebastián Lerdo de Tejada.

Si bien organizó entre 1872 y 1906 una serie de movimientos huelguísticos reivindicatorios, después de la huelga de Río Blanco fue desbaratada por Porfirio Díaz.

El Gran Círculo de Obreros de México, contaba con un soporte de más de 8000 asociados (principalmente obreros textiles y artesanos); se propuso la creación de un Reglamento de Actividades que se puede entender como un antecedente del contrato colectivo obligatorio o Contrato Ley. Entre los objetivos del Gran Círculo estaban: mejorar las condiciones de la clase obrera; protegerla contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres; organizar la instrucción de los obreros por lo que hace a los derechos y obligaciones, así como a las artes y oficios.

El Círculo convocó el congreso Obrero Permanente el cual determinó promover la instrucción obligatoria de los obreros y sus hijos, la formación de talleres, así como la observación de las garantías políticas y sociales, la creación de exposiciones industriales, la variación de jornales y la promoción de condiciones laborales. El congreso Obrero Permanente estrechó su solidaridad con las organizaciones basilares de aquella asociación internacional obrera en sus bastiones torales de Argentina y Uruguay.

En 1879, el Gobierno cerró el local central del Gran Círculo de Obreros de México y en 1883 decretó la clausura de la organización, de esta manera el ocaso del sindicalismo mexicano en el siglo ante pasado, sin embargo, el 14 de julio de 1878 se formó el partido Socialista Mexicano, dejando sentir su influencia en algunas movilizaciones.

El desmantelamiento de la organización sindical en el país fue evidente, en 1890 cuando la consigna de orden y paz, había avasallado a los círculos obreros. No obstante los esfuerzos de resistencia obrera se hicieron sentir en los ramos ferrocarrileros, textil y minero; destacando la presencia de Nicasio Idar en la formación de la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos (1888) y la influencia de diversas agrupaciones anarcosindicalistas sobre los trabajadores de ferrocarriles.

Es importante agregar las movilizaciones de la Unión de Mecánicos de Puebla en 1900, año en el cual se firmó el Gran Círculo de Obreros Libres de Orizaba, Veracruz.

Surgió así el Gran Círculo de Obreros Libres, dirigido por Manuel Ávila y José Neira en la Ciudad de Orizaba, Veracruz, que pronto se enriqueció con la participación del Partido Liberal Mexicano que inquietó seriamente el sistema desencadenándose la represión con afanes de escarmiento. Sin embargo, la ofensiva no cesó; el Partido Liberal publicó dos diarios: Unión obrera y Revolución Social, alcanzando a construir más de 80 centros de adoctrinamiento y capacitación política.

El Gran Círculo de Obreros Libres consiguió expandirse de Orizaba a Puebla, Tlaxcala y el Distrito Federal. Su fuerza se hizo evidente mediante el estallamiento de más de 250 huelgas y la más variada gama de movilizaciones, inspirada fundamentalmente, en el pensamiento anarquista de Kropotkin como en “Campos, fábricas y talleres”, “Apoyo mutuo”, “Palabras de un rebelde y “La Conquista del pan”.

El movimiento que pone fin a las actividades del Gran Círculo de Obreros es el de Río Blanco a cuyo término, se negaron a acatar el laudo del General Díaz, el día 7 de enero de 1907 no entraron los obreros a trabajar. Por distintos rumbos de la ciudad fueron apareciendo compactos grupos de trabajadores que se concentraron frente a la fábrica mostrando su firme decisión de huelga.

“Hubo más de cuatrocientas víctimas y a la mañana siguiente, frente a los escombros de la tienda de raya, en Río Blanco, fueron fusilados Rafael Moreno y Manuel Juárez, presidente y secretario, respectivamente, del "Gran Circulo de Obreros Libres" A otros militantes se les condenó a trabajos forzados en los insalubres y lejanos territorios de Quintana Roo. Los ideales revolucionarios del movimiento obrero de influencias anárquicas habían arraigado la rebeldía justiciera en los obreros de Río Blanco que pagaron su tributo de sangre a la Revolución Mexicana, esta revolución que en tan poca medida ha sido para los obreros.”⁸³

⁸³ <http://www.angelfire.com/zine/lahuelga/cananea.html>; [Consulta: 26 de marzo de 2007]

El inicio del siglo XX incluye hechos que corresponden al porfiriato, así como las primeras acciones revolucionarias que conducirán a la postre a la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 5 de febrero de 1917, cuya fecha corresponde, propiamente, a la etapa postrevolucionaria de México.

2.3.2 Casa del Obrero Mundial

El siguiente antecedente del sindicalismo postrevolucionario es la Casa del Obrero Mundial que se funda el día 22 de septiembre de 1912, con la unión de diferentes agrupaciones obreras, como la Gran Liga de Sastres, la Unión de Linotipistas Mexicanos, el Sindicato de Conductores de Carruajes, la Confederación Tipográfica Mexicana, que posteriormente cambiará su denominación al de Confederación Nacional de Artes Gráficas, asimismo, la Unión de Canteros Mexicanos. Paralelamente, a esta labor sindical se dará forma a centros y organismos de difusión ideológica.

Conviene señalar que la Casa del Obrero Mundial ocupa un lugar relevante en la formación del ideario del proletariado mexicano. Asimismo, entre 1912 y 1918 se consolida la fase de formación política, ideológica y sindical de éste. Además con el nacimiento de la Confederación Regional Obrera de México, una complejidad de factores imposibilitará que el movimiento obrero logre organizarse sólidamente y promueva al mismo tiempo las condiciones de su independencia frente al Estado. Así, en esta época se constituye la asociación Estado-clase trabajadora que se deriva de la Revolución.

2.3.3 Confederación Regional Obrera De México

Con la idea de restaurar el control del movimiento sindical, el Gobierno propició la organización de un Congreso Nacional Obrero en el mes de marzo en Veracruz, pero hizo necesario convocar otro para el 13 de octubre de 1917. El encuentro logró congregarse 116 organizaciones sindicales formándose tres grandes corrientes de opinión: Anarcosindicalista, Socialista y Sindical Legalista.

El Congreso vino a dar un giro definitivo al sindicalismo mexicano, fortaleciendo la organización de la Federación Sindical Obrera del Distrito Federal fundada en el mes de marzo de 1916. Luis N. Morones fue como paradigma del líder idóneo para someter el movimiento obrero a un proceso de oficialización.

El congreso abordó el tema del trabajo rural, del acaparamiento de la tierra y la producción industrial, la semana inglesa y los descansos, la organización profesional y las estrategias para formar una federación trabajadora, creándose la Confederación Regional Obrera Mexicana el 12 de mayo de 1918.

El gobierno Carrancista se propuso desarrollar la organización de los obreros bajo su control directo a través de la CROM. El proceso de articulación profesional obrera logró conservarse para ser manejado de manera más flexible, de acuerdo con la concepción y sensibilidad de Álvaro Obregón. Con apoyo

oficial y soporte inmediato del Sindicato Mexicano de Electricistas fue creada la CROM bajo el peso y presencia del grupo Acción, designándose a Morones como su primer Secretario General. La CROM consideró al capital como enemigo pero no lo combatió, tan solo reclamó un trato justo, proclamó intentar el equilibrio entre los factores de la producción y una práctica ajustada a los postulados del artículo 123.⁸⁴

En la Declaración de Principios de la CROM reconoció la injusticia de la división de la clase obrera para sindicalizarse; el origen de la desigualdad como consecuencia de los monopolios de la riqueza y de la tierra. Su plataforma original fue anarcosindicalista, reconociéndose la libertad partidista de sus integrantes.

La organización careció de un auténtico soporte teórico, asumiendo una plataforma meramente pragmática y oportunista, su enervante espíritu de concentración y plegamiento incondicional a las consignas del Estado dieron pauta para ponderar que con su creación termina el periodo romántico e idealista del sindicalismo mexicano. En esta virtud, con cierta plataforma (socialista, sindicalista, anarquista) en la que predominó el espíritu nacionalista, la CROM decidió afiliarse a la Federación Sindical Internacional para conseguir su protección y acciones al exterior, con la creación de este organismo sindical, el Gobierno inició una estrategia de manipulación para utilizar la fuerza del trabajo organizado para destruir la democracia; por ello, integró una aristocracia sindical corrupta e incondicional de la burocracia política, destinada a manejar

⁸⁴ Cfr. HUACUJA, Mario R. Estado y lucha política en México actual. El Caballito. México, 1979, p. 16.

las organizaciones independientes de los trabajadores.

La existencia de la CROM cobró consistencia al alinearse con el grupo de Obregón; lo que fue determinante de un gabinete vulnerado por las constantes disputas entre los obregonistas terratenientes incondicionales del Presidente.

Como primeras providencias Morones procedió a pactar con el gobierno la incorporación abierta de los principales dirigentes de la CROM, a los cuadros del sistema consiguió favorecer la institucionalización de la injerencia del Estado dentro de la vida sindical, consiguiendo la autorización cabal y el apoyo económico para formar un partido con presencia electoral llamado: Partido Socialista Obrero, que consiguió su registro hacia los primeros meses de 1918.

Con la pretensión de tener afiliada al 50% de la población trabajadora, la CROM, estimó Vicente Lombardo, fincó su organización y carácter unitario en el sindicato de oficio, incorporó federaciones locales y otra de carácter estatal. Consiguió cimentar su estructura en cuatro grandes puntales: La Federación de Artes Gráficas, la de Puertos, la de Teatros y la de Ferrocarriles. Sin embargo, en 1918 se formó el Buró Comunista Latinoamericano que dio pauta para la convocatoria, al año siguiente del Congreso Sociales en la Ciudad de México donde pudo advertirse que dentro del ala radical se apuntaba la inquietud por fundar el Partido Comunista Mexicano. El ala contraria, dirigida por Morones expresó su decisión de colaborar en las pautas gubernamentales.⁸⁵

⁸⁵ ARAIZA, Luis. Op. Cit. p. 56.

Como primera experiencia de confederación nacional, la CROM adoptó la opinión y experiencias sindicales de las organizaciones profesionales en el Reino Unido, en la que se trató del Laborista Mexicano creado el 29 de diciembre de 1918 y que pretendidamente, como fuerza política “al servicio” de la organización obrera, intervino en la contienda electoral de 1919.

El Partido Laborista Mexicano se formó con la idea de trasladar la contienda de clases al campo de la política y con la intención de los dirigentes de incorporarse a la “cola” para recibir cargos políticos.

Los dirigentes que crearon la CROM formaron un grupo cerrado al cual llamaron Acción, la cual fue una instancia de alto mando para manejarse, incluso por encima de la Organización, decidiendo los destinos y estrategias de la CROM al grado de que su fuerza fue considerada igual a la de cualquier Secretaría de Estado.⁸⁶ El núcleo de Acción se estimó que giró en torno a la presencia de unos 25 dirigentes destacados de la CROM, cuyo prestigio partió de su actividad como líderes locales, esta cúpula se bautizó como el “Apostolado de la Vaqueta”, merced a su oportunismo y estrategia incondicional a los proyectos oficiales.

Hacia el mes de mayo de 1919 estalló una huelga de maestros de enseñanza elemental, cuya lucha contó con el apoyo de importantes sindicatos; mas la ofensiva oficial de la CROM consiguieron conjurarla. “ El primero de mayo de 1918 en la Ciudad de Puebla, Álvaro Obregón confirmó diversificadas

⁸⁶ MARJORIE CLARK, Ruth. La organización obrera en México. Op. cit. pp. 39.

canonjías a los principales dirigentes de la CROM, sin embargo, el 24 de noviembre de 1919, tras de complicadas discusiones en el seno de los Congresos Obreros Nacionales se fundó el partido Comunista Mexicano, ligado a la Tercera Internacional.”⁸⁷

El criterio clientelista, burocrático y estrecho del Gobierno de Carranza excluyó a la vida de los trabajadores de los Empleados públicos de la Federación, de los Estados y los Municipios, no obstante que el artículo 123 la totalidad de las relaciones de trabajo. El 10 de mayo de 1919 el gobierno condenó y reprimió las huelgas por estimar que atentaba contra el bienestar y el derecho de los niños pobres, al margen de que dicha posición era un delito, varias legislaciones de trabajo desconocieron y reprimieron a la ley penal de creación de sindicatos o la utilización de la huelga por parte de los trabajadores al Servicio del Estado. Lamentablemente, este criterio continúa discriminando a la enorme población de empleados públicos al servicio del Estado.

Venustiano Carranza pretendió obstruir la campaña presidencial de Álvaro Obregón, por lo mismo su decisión de imponer como candidato fuerte al Ingeniero Ignacio Bonillas, desencadenó el levantamiento de Álvaro Obregón secundado por Adolfo de la Huerta y Plutarco Elías Calles que, con apoyo de la mayoría de los jefes militares, proclamaron el Plan de Agua Prieta hacia el mes de abril de 1920; trayendo como consecuencia la persecución y muerte del propio Carranza.

⁸⁷ LOMBARDOTOLEDANO, Vicente. Op. cit. pp. 83-85

Después de un fugaz interinato de Adolfo de la Huerta, Álvaro Obregón ocupó la presidencia de la República de 1920 a 1924. Se conformó todo un aparato de manipulación a los trabajadores, con el grave problema agropecuario, y la falta de inversión tanto en los aspectos internos como al exterior se acentuó un ambiente peligroso de inseguridad pública.

Las consignas de la CROM y del partido Laborista Mexicano sólo fueron socialistas a nivel declarativo, ya que se designó a Morones para acompañar a Obregón en su campaña y servir así de enlace, entre el candidato y el partido.

A través de un pacto confidencial, Morones convino directamente con el Presidente, su incondicional entrega a cambio de la promesa de Obregón de que los apoyaría de manera sustancial; la perspectiva inmediata del partido Laborista Mexicano fue incorporar el apoyo de la CROM y de varios sindicatos poderosos como el ferrocarrilero a la campaña presidencial de Obregón. El convenio secreto concertado el 6 de agosto de 1919 entre la CROM y Obregón implicaba la creación de un Ministerio del Trabajo, la designación de un dirigente sindical para la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, el reconocer la personalidad legal del Comité Central de la CROM para tratar directamente con el Presidente de la República, el ponderar la opinión de los principales dirigentes de la CROM para las reformas de interés general, así como el apoyo necesario para la expansión sindical al exterior.⁸⁸

Por lo que hace al manejo del sindicalismo, con la tónica apuntada se

⁸⁸ Cfr. ARAIZA, Luis. Op. cit. pp. 41-50.

operó, a través de la CROM y la gestión de Morones, un control importante de las huelgas entre 1921 y 1923. Fue creada la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras de la República Mexicana en el mes de diciembre de 1920, cuya huelga estallada el 25 de febrero de 1921 fue obstruida y manipulada por la CROM. Sin embargo, con el fin de contrastar, se reunió el 5 de febrero de 1921 la Convención de Delegados de las Agrupaciones Obreras y Campesinas del País de la cual surgió la Confederación General de Trabajadores, CGT, que logró congregar importantes sindicatos.

Hacia 1920-1921 el país vivió un nuevo impulso de organización y movilización obreras, apreciable en la constitución de nuevas formaciones sindicales de tal suerte que la CROM no logró ser la fuerza dominante que el régimen proyectara, la CROM fue mirada seriamente, con la desafiliación de importantes sindicatos como el "San Ildefonso" que se incorporó a la Confederación General de Trabajadores de México. (CGT).

Con sectores expulsados de la CROM y diferentes contingentes de filiación comunista, la CGT asumió la lucha de clases, la acción revolucionaria y la asunción estratégica de la acción directa, sin embargo aunque la CGT apuntalaba en los sindicatos textiles de Puebla y de Tlaxcala, nunca logró conseguir la consistencia de una Confederación obrera de notable envergadura.

A través de diferentes organizaciones de avanzada, se fue delineando un auténtico sindicalismo de clase. La fuerza combativa de la Confederación General de trabajadores se hizo patente en el movimiento obrero. Encontrando

respuesta en las huelgas de la Compañía Termina, que posteriormente, se extendiera a los Ferrocarriles Interoceánico y Mexicano; dando lugar a una política casi suicida, así como el daño de las líneas telegráficas y telefónicas o la negativa a negociar la solución de los conflictos con el Presidente Álvaro Obregón. Otro movimiento significativo fue la huelga por el reconocimiento de la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras de la República Mexicana que finalmente fructificó, el 25 de marzo de 1921, la cual mostró la actitud gobiernista y antisolidaria de la CROM lo que condujo a la desincorporación de la Federación de Trabajadores de la fuerza Motriz implicando la pérdida de importantes contingentes de trabajadores.

La división existente entre la CROM y la CGT se estimó que provenía de divergencias políticas o de juego de intereses entre los dirigentes sindicales. Fue altamente sugestiva la huelga de los inquilinos en el Puerto de Veracruz, el primero de mayo de 1922. A mediados de 1922, el gobierno no logró contener las huelgas textiles estalladas en San Ildefonso, la Hormiga, la Abeja, la Magdalena, movilizaciones que desembocaron en una gran manifestación realizada en el zócalo el 25 de octubre de 1922.

En el marco económico nacional, con el fin de conseguir el reconocimiento de los Estados Unidos para apoyar su gobierno, Álvaro Obregón aceptó pagar la elevada deuda externa, mediante la firma de los Tratados de la Huerta-La Montt firmados en 1922. Con los despidos masivos, Álvaro Obregón celebró los tratados de Bucareli. Así también para dar cauce a los conflictos colectivos, desde 1923, la CROM, promovió la creación de Comisiones Mixtas

de obreros y patronos.

Por lo que respecta al marco jurídico formal reinante se propició plenamente la libre experiencia sindical de la organización de trabajadores. Sin embargo, la irregularidad en el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, propiciaron la injerencia del Poder Ejecutivo Federal en los conflictos obreros, muchos de los cuales se llegaron a transformar en federales por la participación solidaria de otros sindicatos diferentes.

Al asumir la Presidencia Plutarco Elías Calles en 1924, designó a Luis N. Morones como miembro de su gabinete, con la intención manifiesta de afrontar la crisis económica, propósito que exigía el control de los movimientos proletarios. Sin embargo, ni la CROM, ni el partido Laborista Mexicano consiguieron construir una fuerza dominante dentro del Gobierno del Estado.

Hacia fines de junio de 1928, la CROM se jactaba de integrar a 75 federaciones estatales y regionales, con más de 1000 sindicatos obreros y 150 campesinos, con amplia presencia en el medio urbano.

Frente a la inminente experiencia electoral del Presidente de la República, lograda la interacción del movimiento sindical a la estructura del partido del gobierno, el Nacional Revolucionario (PNR) fue posible excluir a los principales líderes. De tal manera, conseguida la división calculada en el seno de la CROM, se manipuló el acceso de los principales sindicatos, vía su soporte masivo a las urnas controladas y a favor de la consigna privando a los obreros del país, de

una presencia partidista.

Emilio Portes Gil, fue designado como Presidente Interino tras el asesinato de Obregón, acaecido el 7 de julio de 1928, dotándosele de plenas facultades para que se pudiera esclarecer el homicidio de Obregón, lanzándose contra Luis Morones. Así los acontecimientos precipitaron su destitución con el cargo de Secretario de Estado, aparejados a la división interna y el resquebrajamiento político de la misma CROM. El movimiento sindical en México, hizo volver los ojos hacia el pensamiento sindicalista europeo, como el laborismo inglés, que fue un instrumento para refrenar la resistencia organizada. La incertidumbre e inseguridad hicieron mella en el espíritu de los contingentes de la CROM produciéndose las ansias de la reubicación.

Se separaron de la CROM, la alianza de obreros y empleados de la Compañía de Tranvías, la Unión de Trabajadores de la Industria Lechera, dirigida por Fidel Velázquez; el sindicato de Limpia y Transportes, así como los sindicatos de prensa. Por lo tanto, mediante un proceso desintegrador tiende a desaparecer, a finales de los años 20, el sector estatizado de la CROM.⁸⁹

Se inicia sin embargo el desarrollo de un movimiento sindical con la aparición de la Confederación Sindical Unitaria de México y la gestación de la Confederación de los Trabajadores de México.

2.3.4 Confederación de Trabajadores de México

⁸⁹ Cfr. BARBOSA CANO, Fabio. Op. cit. p. 50

En 1936 se realizó el congreso unificador de los trabajadores mexicanos, en donde se acordó formar la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM). A esta nueva confederación ingresaron sindicatos numerosos y de prestigio, como los mineros, petroleros, ferrocarrileros, obreros de la industria eléctrica, etc. En la Confederación de Trabajadores de México también estaban representados grupos de maestros, de burócratas, de trabajadores de profesión libre y otros, contando, en el momento de su creación de 200 mil miembros, cantidad elevada en el siguiente año a 480 mil y, en el año de 1940 ya superaba al millón de personas.⁹⁰

En esta confederación entraron, tanto sindicatos por ramas como sindicatos de empresa, teniendo este carácter dual su base, en primer lugar en el débil desarrollo de la industria mexicana, en la existencia de numerosas empresas semiartesanales, a cuyos obreros resultaba imposible unir nacionalmente. Así tenemos que junto a los sindicatos nacionales fuertes que unían a los destacamentos de trabajadores más conscientes y luchadores, en la CTM militaban numerosas capas de trabajadores que, por sus concepciones y condiciones estaban íntimamente ligados a la pequeña burguesía, hecho que determinaba la heterogeneidad de la CTM influyendo en su línea política.

La creación de la CTM fue un gran triunfo de la clase obrera, militando en sus filas obreros de distintas corrientes políticas, lo cual permitía en cierta medida superar la división en el movimiento obrero y crear un amplio frente

⁹⁰ *Ibíd.*, p. 51.

único.

Un antecedente de la fundación de la CTM es la huelga ferrocarrilera (1926-1927), es conveniente destacar que los ferrocarrileros eran el grupo más numeroso de trabajadores que logró mantenerse independiente de la CROM, hecho que la agrupación toleraba a duras penas.⁹¹ Aparte de la evidente importancia estratégica de la red ferroviaria y del deseo del régimen de que los ferrocarrileros tuvieran dirigentes seguros para evitar una situación como la de 1923, cuando una parte de los sindicatos de este sector habían apoyado la causa rebelde, había el problema de la reducción del personal, dispuesta por el acuerdo con que México arregló su deuda exterior y devolvió el sistema de vías férreas a sus propietarios extranjeros. En 1925 la CROM estableció la Federación Nacional de Ferrocarrileros, dirigida por Samuel Yódico, para tratar de quitarle miembros a la poderosa Confederación Nacional de Sociedades Ferrocarrileras. En su discurso pronunciado en ocasión de la fundación, Yódico se refirió a las causas políticas de la huelga ferrocarrilera de 1921, criticando a los dirigentes de los trabajadores por su conducta en aquella época y por sus ataques contra la CROM.⁹²

Esta federación ferrocarrilera cromista, sin embargo, tuvo poco éxito. Por ello la CROM adoptó a partir de entonces la táctica que emplearía durante toda la década para destruir el poderío de los ferrocarrileros. En primer lugar, se

⁹¹ RODEA, Manuel N. Historia del movimiento obrero ferrocarrilero: 1890-1943. CTM. México. 1944, pp. 474-475.

⁹² Confederación Regional Obrera Mexicana. Memoria de los Trabajos llevados por el comité Central de la CROM durante el ejercicio del 23 de noviembre de 1924 al 1° de mayo de 1926. México. 1926, pp. 412-414.

aprovechó a los elementos disidentes dentro del gremio para formar sindicatos fantasmas que, aunque tenían poco apoyo entre los trabajadores, se afiliaron a la organización cromista. Luego, cuando se declararon las huelgas de 1926-1927, Morones recurrió a todo su poder ministerial para declarar ilegales los actos de los trabajadores y para llamar al ejército federal a sofocar las huelgas. La intervención de esquirols cromistas en la huelga del Ferrocarril del Istmo provocó una crisis, y otra el siguiente año en ocasión de otra huelga nacional más grave decretada por el Sindicato Mexicano de Mecánicos contra los Ferrocarriles Nacionales. Los esquirols eran reclutados entre los elementos disidentes del mismo sindicato de mecánicos y recibían el apoyo tanto de la empresa como del gobierno. La CROM no desaprovechó ocasión alguna para atribuir los actos de los huelguistas a “influencias extranjeras que no reflejan los sentimientos de los trabajadores...sino los de ciertos políticos refugiados en la Confederación, que está integrada por elementos comunistas y radicales extranjeros”.⁹³ En esa misma declaración oficial la CROM hizo un llamamiento a todos sus sindicatos afiliados para que trataran por todos los medios de sofocar la huelga, con el resultado de que ocurrieron choques sangrientos, con varios muertos, y de que algunas personas fueran encarceladas, entre ellas el líder de los ferrocarrileros, Hernán Laborde.

La CROM no sólo obtuvo una victoria decisiva sobre los ferrocarrileros sino que en octubre de 1927 dio el tiro de gracia a sus sindicatos independientes al obtener un fallo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que ratificaba una resolución anterior de Morones, con la cual éste

⁹³ RODEA, Manuel N. Op. cit. p. 488.

había declarado ilegal la huelga. Este fallo de la Junta no sorprendió a nadie ya que su presidente era el líder cromista Reinaldo Cervantes Torres, miembro de uno de los sindicatos fantasmas disidentes creados por Yódico, es conveniente señalar que entre los líderes ferrocarrileros se encontraba el ilustre luchador Valentín Campa quien 21 años después encabezaría junto otro joven líder de ese entonces, Demetrio Vallejo, la huelga ferrocarrilera de 1958.

La lucha de los ferrocarrileros ocupa, sin lugar a dudas el lugar central en el movimiento obrero de aquél periodo. La huelga de éstos fue una de las primeras y más grandes acciones de la clase obrera mexicana en la que las demandas económicas generales se fundieron con la tendencia antiimperialista y todos los obreros, como un solo hombre se lanzaron a la lucha con gran entusiasmo contra las compañías extranjeras, confiando en que el gobierno no se opusiera, pero la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró ilegal la huelga sin escuchar a los representantes obreros y cuando los representantes del sindicato nombrados por los obreros se presentaron en el local de la Junta se les entregó la resolución del gobierno que prohibía la huelga publicando dicha resolución, misma que después de ser discutida, el comité de huelga llegó a la conclusión de suspender la lucha para evitar que la continuación de la huelga llevara consigo el uso de las fuerzas armadas de gobierno.

Hacia 1936, la CROM se significaba por la cotidiana corrupción de sus cuadros directivos, la que aunada estrechamente a aquélla de las empresas hizo necesaria la creación de la Confederación de Trabajadores de México, como una alternativa de defensa y resistencia. Sin embargo, la historia se

repite, pues se vuelve necesaria la alianza entre los obreros y gobierno para poder refrenar la mentalidad neocolonial de los diversos patrones. El Gobierno encontró en el sector obrero un apoyo decisivo para respaldar su actividad, si bien es cierto que si la clase patronal reporta mayor peso económico y modos de organización, es poco nacionalista y proclive a su expansión al exterior.

El 24 de febrero de 1936 surgió formalmente, la Confederación de Trabajadores de México, como la organización obrera unificada más numerosa y consistente que integró, definitivamente, a las principales organizaciones profesionales del momento: La Confederación de los Sindicatos de Industria, el sindicato ferrocarrilero, el de los electricistas, el minero y el recientemente creado, en esa época, que fue el de los trabajadores petroleros; así también, la Cámara Nacional del Trabajo, el Comité Nacional de Defensa Proletaria y la Confederación General de Obreros y Campesinos. A juicio de Víctor Alba, mediatizada desde sus inicios, la CTM fue concebida por el Presidente Cárdenas como real factor de fuerza y de dominio del poder político, para confrontar a Calles.

La inesperada resolución del gobierno al problema ferrocarrilero se debía a la presión interna como al imperialismo, algunos círculos gubernamentales hostiles a la clase obrera se manifestaban contra la huelga, declarando que el apoyo del gobierno a los obreros enemistaría a México con Estados Unidos. La noticia de que el gobierno había frustrado la huelga ocasionó que la CTM protestara por las acciones del gobierno, por lo que el 18 de junio de 1936, tuvo

lugar una huelga nacional paralizand o la vida económica del país como consecuencia de la frustrada huelga de los ferrocarrileros, mostrando los trabajadores con esa acción que el hecho no los había intimidado.

Una de las causas de la derrota de los ferrocarrileros residió en que los sindicatos no aseguraron el apoyo a los huelguistas por parte de las amplias capas de la población del país y, principalmente de las capas pequeño burguesas, además de que los trabajadores confiaron mucho en el gobierno al considerar que éste se pondría de parte de los obreros. Esta situación fue tomada como experiencia de lucha, de donde los trabajadores mexicanos prepararon la huelga de los electricistas, quienes iniciaron su huelga el 16 de julio de 1936 abarcando el Distrito Federal y una serie de estados y, cuando iniciaron su lucha se dirigieron al edificio de la Secretaría del Trabajo, declarando que no saldrían de ahí hasta en tanto no se reconociera legal su huelga, logrando así su reconocimiento.

La huelga de los electricistas fue en cierta medida el punto de viraje del desarrollo de la lucha antiimperialista y sirvió de empuje para acelerar la lucha en torno del problema del arbitraje obligatorio. La burguesía y los grupos del Partido Nacional Revolucionario que la apoyaban trataron de obligar al gobierno de Cárdenas a regresar a los tiempos del Callismo cuando con la ayuda del arbitraje obligatorio eran aplastadas las manifestaciones de la clase obrera.

La lucha de la clase obrera hizo posible que se reformara la Ley Federal del Trabajo; con la reforma se obligaba a los empresarios a pagar a los obreros

los días festivos elevándose los salarios, se impuso el salario mínimo para los obreros no calificados. Crearon premisas favorables para que el proletariado no sólo desempeñara un papel destacado en el movimiento liberador, sino para que aplicara una fuerza política independiente de clase que le ayudaría a convertirse en la dirigente en la lucha antiimperialista.

La Confederación de Trabajadores de México surgió en medio de agudos combates del proletariado mexicano, cuando la clase obrera se había convencido por su propia experiencia de la vital necesidad de unir sus filas. En su política tuvieron gran influencia las masas trabajadoras que demandaban una lucha irreconciliable contra la reacción, contra el imperialismo, contra la amenaza del fascismo, por la paz y la amistad entre los pueblos.

Es considerable la influencia que ejerció en el movimiento obrero mexicano la lucha del gobierno español contra el fascismo, así como el movimiento de solidaridad internacional con esta lucha, la política antifascista del Frente Popular que aplicaban las fuerzas democráticas en diversos países, así como la construcción socialista en la Unión Soviética por la causa heroica de los trabajadores de los países del socialismo.

La declaración programática adoptada por el congreso constituyente de la CTM estaba timbrada por los sucesos ocurridos en el seno de México con la finalidad inmediata de la lucha de la clase obrera mexicana en el establecimiento del régimen socialista. La CTM reconocía como necesidad establecer alianzas temporales entre el proletariado y las otras fuerzas sociales en la lucha por

satisfacer demandas democráticas generales en contra el imperialismo y del fascismo declarando que trataría de conservar la independencia del movimiento obrero. “La CTM se planteó el logro de una sociedad sin clases, el socialismo, al cual sólo se podía llegar a través de la lucha de clases.”⁹⁴

Desde que la CTM empezó a actuar, en sus filas aparecieron contradicciones entre los miembros de base de los sindicatos y los líderes reformistas que influían en la dirección. La violación de las normas sindicales democráticas, el intento de imponer sobre la clase obrera a sus incondicionales, la sustitución de la línea verdaderamente proletaria por la politiquería, tales eran los métodos con los que pretendían actuar estos dirigentes para afianzar sus posiciones en el movimiento obrero, desplegando una actividad especial el entonces secretario de organización de la CTM, Fidel Velázquez y sus partidarios.

Ya en los plenos segundo y tercero del Consejo Nacional de la CTM se manifestó el descontento de los obreros con la política antidemocrática. Los iniciadores de la lucha fueron sindicatos con tanta influencia como el de los mineros y de la industria metalúrgica, el de los electricistas y el de los ferrocarrileros, como resultado de la lucha interna abandonó las filas de la CTM el sindicato de mineros y de la industria metalúrgica, algunos otros sindicatos trataban de seguir su ejemplo y solamente la intervención de los representantes del Partido Comunista impidió la mayor división de la CTM, pero los líderes reformistas continuaron con su actividad antidemocrática. Los obreros

⁹⁴ SALAZAR, Rosendo. La CTM. Ediciones T.C. Modelo. México. 1956, pp. 54-55.

presentaron sus propios candidatos en oposición bajo las consignas de independencia del movimiento obrero y la lucha por los derechos del proletariado, lográndose el triunfo de los candidatos obreros con brillantes perspectivas para fortalecer a la CTM.⁹⁵

En medio de éstos descontentos se abrió el IV Pleno del Consejo Nacional de la CTM, con la intervención y protesta de muchas delegaciones sindicales en contra de las acciones de la dirección por las que se habían anulado las elecciones de los comités locales, además del rechazo de la misma para satisfacer las exigencias justas de los delegados. Toda la labor del Pleno estaba impregnada de sinceros esfuerzos por terminar con la división del movimiento, de unir sus esfuerzos del proletariado con otras fuerzas patrióticas. Levantó la consigna de unidad a toda costa y sólo en esas condiciones la dirección de la CTM estaba dispuesta a llegar a un acuerdo con el Partido Comunista, lo que implicaría para éste una subordinación a todas las resoluciones del Consejo Nacional de la Confederación de Trabajadores de México.

Pese a todas las dificultades y factores desfavorables, la clase obrera de México participó activamente en el movimiento liberador y ejerció gran influencia en el auge y logros de la lucha antiimperialista, siendo relevante la nacionalización de la industria petrolera, que constituye el marco de la lucha del proletariado mexicano y de todas las fuerzas progresistas.

⁹⁵ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Op. cit. p. 238.

Es conveniente aclarar que si bien hubo durante la década de los años 50 un movimiento de trabajadores con un impacto sobresaliente en la historia del sindicalismo nacional, ninguno de los sindicatos que participaron en la lucha eran parte de la CTM, como es el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, en 1957, con el maestro Othón Salazar como Secretario General, proveniente del grupo disidente del oficialismo, el Movimiento Revolucionario del Magisterio; lo mismo que el movimiento ferrocarrilero de 1958 con Valentín Campa y Demetrio Vallejo como líderes sindicales. Ambas agrupaciones sindicales, pertenecientes a trabajadores al servicio del Estado y por lo mismo ajenos a la CTM.

2.3.5 Congreso Del Trabajo

El día 15 de febrero de 1966, bajo la presidencia de Fidel Velázquez, se instaló en el Palacio de Bellas Artes la Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano, junto al líder cetemista. Se encontraban entre otras, el presidente del CEN del PRI. Varios gobernadores y delegados fraternales de la Confederación Nacional Campesina (CNC) y de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP). Posteriormente hizo su entrada el Presidente de la República acompañado del Secretario del Trabajo y Previsión Social.

El secretario general de la FSTSE, Antonio Bernal, fue el orador único y aludió en su discurso a las tareas pendientes del movimiento obrero; mejorar el salario real de los trabajadores, extender e intensificar la educación, perfeccionar

la operación del IMSS y del ISSSTE para que la higiene y la salud estuvieran al alcance de todos los mexicanos, ampliar la oferta de actividades deportivas para los jóvenes, plena vigencia del derecho de huelga, combatir a los sindicatos “blancos”, efectiva participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, derogación de las leyes contrarias a los derechos obreros, reformar el artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo para “actualizar sus disposiciones y mejorar las garantías que se otorgan a la clase laborante del país”, y mantener fraternales relaciones con los trabajadores del mundo en defensa de la paz y del progreso de los pueblos.⁹⁶

Parte medular de su alineación fue la relativa al significado de la unidad que la asamblea se proponía lograr. Dijo Bernal: “En nuestra exposición de motivos, en nuestra declaración de principios, hacemos una enumeración amplia y pormenorizada de todo lo que nos proponemos alcanzar, partiendo de esta Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano, de la que debe surgir precisamente hoy el Congreso del Trabajo, que respetando la autonomía de las confederaciones, federaciones y sindicatos, tendrá el enorme valor de coordinar en lo más alto, con el lema de Unidad y Justicia Social, las actividades de todas estas agrupaciones, de manera que no vuelva a ocurrir lo que en el pasado hubo que deplorar; que la energía que debe enderezarse contra el capitalismo arbitrario y egoísta y las instituciones retrógradas, se pierda en luchas intergremiales en las que el resultado final es siempre el mismo, fracaso y debilitamiento de los organismos de trabajadores; y desaliento y decepción para llevar adelante la actividad combativa; en la que no debemos decaer un solo

⁹⁶ Cfr. GÓMEZ TAGLE, Silvia. Insurgencia y democracia en los sindicatos electricistas. El Colegio de México. México. 1980, pp. 141 y ss.

minuto que nos sinceramente profesamos y defendemos con la palabra y con la acción, la marcha hacia adelante de los Trabajadores”.⁹⁷

El 18 de febrero de 1966, los dos mil delegados asistentes a la Asamblea aprobaron la Declaración de Principios, el Programa de Acción y Tácticas de lucha del programa de acción y el Proyecto de Estructura y funcionamiento del Congreso del Trabajo, el nuevo organismo cúpula del movimiento obrero mexicano.

Al crearse el Congreso del Trabajo, su propósito no era crear la Central Única de Trabajadores, debiendo respetar la estructura y el funcionamiento de la nueva organización asumieron un carácter paritario, donde las decisiones no tomadas por unanimidad sólo operan como recomendaciones para sus miembros.

El máximo órgano de representación y toma de decisiones sería la Asamblea Nacional, constituida por los dirigentes y delegados de las organizaciones integrantes, la cual deberá reunirse ordinariamente cada cuatro años y extraordinariamente cuando lo acuerde y convoque el Consejo Nacional.

Las organizaciones fundadoras del Congreso del Trabajo se propusieron conjugar su solidaridad y participar activamente en la reestructuración democrática del movimiento sindical mexicano, con el fin de unificar y mantener criterios y opiniones que representan.

⁹⁷ *Ibíd.*, p. 142

Junto con el compromiso de trabajar por la estructuración unitaria y democrática del movimiento sindical, las 27 organizaciones fundadoras, se proponían luchar por la terminación de los sindicatos blancos y por la total sindicalización de los trabajadores, además de promover la acción contra los monopolios privados, y contra el encarecimiento de la vida.

Antonio Bernal, Secretario General de la FSTSE, fue electo en la Asamblea Nacional como primer presidente de la Comisión Coordinadora por el periodo reglamentario de 6 meses, teniendo la responsabilidad de iniciar la aplicación de los acuerdos tomados en la Asamblea Nacional, entre los cuales, eran prioritarios los relativos al gobierno y coordinación internos del nuevo organismo. Así paralelamente a la elaboración de su reglamentación interna, la Comisión Dictaminadora se abocó a la tarea de generar el consenso de todas las organizaciones en torno a las medidas que habrían de implementar para cumplir con el Programa de Acción del Congreso del Trabajo y responder a las necesidades inmediatas del sector obrero. Una de las necesidades, era la de organizar el desfile de los trabajadores en ocasión del Primero de Mayo, fecha ésta que sería la más significativa para el sindicalismo mundial; en México había transcurrido hasta entonces en medio de manifestaciones dispersas y hasta encontradas de los diferentes grupos del movimiento obrero, convirtiéndose la conmemoración del Primero de Mayo en la primera gran prueba de la capacidad de organización y movilización del Congreso del Trabajo, poniendo de manifiesto las dimensiones y el alcance de la fuerza que representaba.

El continuo aumento de los precios de los artículos de consumo básico,

afectaba sensiblemente a los asalariados, ante ello, la directiva del Congreso del Trabajo encabezada por Fidel Velázquez, solicitó a las autoridades que implantaran un efectivo control de precios, y promovió el programa de mercado sobre ruedas, donde así inició a la serie de acciones que el Congreso del Trabajo pondría en práctica para ayudar el consumo popular.

Después de la celebración de la Primera Asamblea General Ordinaria del Congreso del Trabajo en 1978, la Exposición de motivos y Declaración de principios tuvieron significativas modificaciones.

2.3.6 Frente Auténtico del Trabajo

El Frente Auténtico del Trabajo fue fundado en la Ciudad de México en 1960, como parte de un proyecto denominado Movimiento Nacional de Promoción Obrera, asesorado por el Secretariado Social Mexicano que vinculado a la Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristianos (CLASC).

Cinco principios de su declaración de principios en su nacimiento son hoy en día, pilar fundamental del FAT:

1. Libertad sindical
2. Democracia sindical
3. Independencia de los partidos políticos
4. Autonomía del gobierno y los patrones

5. Constante lucha por elevar los niveles de vida material y espiritual de la clase trabajadora.⁹⁸

Si esos principios fueran escritos hoy día por una visión más secular dentro del FAT, el tema de la elevación espiritual del nivel de vida sería quizá reemplazado por algo relacionado con los derechos humanos. El resto se redacta igual.

Aún cuando los activistas de la Juventud Obrera Católica (JOC) proporcionaron una buena base inicial para la organización obrera, se tuvo poco éxito en la organización de los trabajadores en la Ciudad de México.

En 1962 los fundadores, trabajadores de la industria del calzado en León, con arraigo en la comunidad, instalan en esta ciudad la sede nacional del incipiente movimiento; la semilla cayó en suelo fértil y de inmediato empezó a crecer.

Partiendo de los barrios, las parroquias y apoyado en la militancia de la (JOC), Nicolás Medina comenzó a impartir talleres sobre legislación laboral y organización sindical. A fines de ese año, estaban listos para obtener reconocimiento legal de un sindicato de la industria del calzado; fue necesario realizar presiones las cuales incluyeron marchas y manifestaciones en León, y Guanajuato, la capital del Estado.

⁹⁸ http://www.fatmexico.org/historia/ori_fat_dale.html; [Consulta: 5 de septiembre de 2007]

La resistencia por parte de los patrones fue muy fuerte. La prensa local no dudó en llamarlos “agitadores cristianos” acusándolos de recibir dinero del Vaticano para promover una revolución al estilo cubano. Los patrones locales ofrecieron dinero a los líderes juveniles y además, a Nicolás Medina boleto de ida a donde él quisiera, si detenía la creación de sindicatos independientes. Los jóvenes trabajadores no cedieron ante ello. En 1964, la organización logró su primer contrato colectivo de trabajo con una empresa de calzado en León y otro en de la industria textil obtuvieron su primer contrato colectivo.⁹⁹

Los éxitos logrados en León generaron un primer conflicto con la iglesia. Los patrones eran los principales contribuyentes de la iglesia y ellos preferían la doctrina cristiana que enfatizaba conservadoramente humildad y respeto ante los superiores. Esto aceleró el rompimiento del FAT con la iglesia católica.

Un movimiento de organización paralela tuvo lugar en Chihuahua, que consiguió la formación de sindicatos en 13 fábricas, incluyendo *Pepsi Cola*.

El año de 1968 fue decisivo no sólo para México sino para muchos otros lugares en el mundo. En el frente religioso este fue el año de la Conferencia de Obispos de Medellín, Colombia, en la cual la iglesia católica hizo un llamado a la “opción preferencial por los pobres”. La teología de la liberación se extendió y se comenzó a fortalecer la organización de las comunidades de base, en medio de la clase trabajadora, Porfirio Miranda inspiró a muchos por medio de su libro *Marx y la Biblia*.

⁹⁹ Idem.

En el frente político, el evento más importante ocurrió en octubre de este año que terminó con la masacre de estudiantes en Tlatelolco, hecho que apenas en 2003 se estaban abriendo las investigaciones judiciales.

Los años siguientes fueron cruciales en cuanto a definir las características esenciales del FAT. Los grupos de estudiantes radicalizados ante los acontecimientos de octubre fueron ahora una fuente de fortalecimiento para el FAT tal y como lo había sido en su momento la JOC. Algunos de los nuevos afiliados al FAT veían en el ilimitado deseo de más y más ganancias de los empresarios, la contradicción fundamental con respecto a las aspiraciones obreras relacionadas con la obtención de mejores y más dignas condiciones de vida, en las cuales los trabajadores por sí mismos pudieran tomar decisiones que los afectaran.

Fue en los setentas que el FAT rompió con las relaciones con la CLAT -la Confederación Latinoamericana de Trabajadores-. Durante los sesentas el FAT tuvo que hacer frente a presiones desde la izquierda cuando un movimiento maoísta trató de tomar el control de la organización de trabajadores de las industrias metálicas, el SNTIHA. Para fines de los setentas y principios de los ochentas, el FAT observó la represión del movimiento solidaridad en Polonia y viajes personales a Europa del Este pusieron en primer plano serias dudas acerca de las condiciones de vida que se tenían bajo el mando del llamado socialismo real.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Idem.

El FAT tenía que definirse por sí mismo, no sólo con relación a sus raíces, a los movimientos sociales, y el gobierno; A principios de los setentas, Porfirio Muñoz Ledo, Secretario del Trabajo del presidente Luis Echeverría, invitó al FAT a integrarse al Congreso del Trabajo (CT), la organización sindical del gobierno.

Para ese entonces el FAT había tratado de incursionar en la organización de trabajadores de la industria automotriz y ya se les había indicado por parte del gobierno que ellos no podrían organizar la fuerza de trabajo en ese sector y que en cambio podrían tener facilidades de organización en la industria del calzado y otros sectores complementarios de la economía, si se decidían a mantener una acción de mayor cooperación con el estado. El FAT rechazó la oferta y continuó su lucha por un movimiento obrero independiente.

Una huelga clave en 1975, en la fábrica de la industria automotriz Spicer, ayudó a que el FAT refinara su posición en términos ideológicos y estratégicos con relación a la organización laboral. Un punto central en esa definición fue la autogestión.

La principal ideología de este organismo derivó en el sindicalismo político, militante y de clase, con una organización consolidada con los problemas propios de la crisis, el desempleo y la falta de poder adquisitivo.

La influencia que tuvo fue de Chihuahua, Monterrey, Saltillo, Jiménez, León, Irapuato, Querétaro, Puebla, Tlaxcala, Distrito Federal y Valle de México con la participación de 70 mil obreros en los sectores industriales del hierro, del

acero, del vestido, de alimentación, de la construcción del vidrio y en la rama textil.

El modo habitual de sus actividades fue con comunidades y sindicatos campesinos en el área del cooperativismo y las cajas de ahorro y crédito, en tiendas cooperativas de consumo y en cooperativas de producción.

Hacia el año de 1996 su área de influencia se incrementó con los sindicatos universitarios, contando con personal académico y trabajadores, en la mayoría de los casos de la Universidad Nacional Autónoma Metropolitana, de la Universidad de Chapingo, de la Universidad Iberoamericana, de la Pedagógica y el Colegio de México.¹⁰¹

El proceso democrático se inició en la asamblea departamental, teniendo como segunda instancia la reunión de delegados, una tercera instancia entre los delegados sindicales y el comité ejecutivo y en la última instancia ya se maneja la asamblea general de los trabajadores, todos ellos a favor de que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la afiliación de los sindicatos debe ser de manera voluntaria.

Con este movimiento se busca la unidad del movimiento obrero para fortalecer sus relaciones y alianzas desarrollando sus actividades dentro de la rama de la industria para lograr grandes sindicatos, proponiendo la desaparición de las organizaciones de carácter nacional y fusionarse en un solo organismo.

¹⁰¹ Cfr. AGUILAR GARCÍA, Javier. Los sindicatos nacionales. Organización y sindicalismo. Siglo XXI. México. 1985, p. 195.

Al comentar la unidad del movimiento obrero, el Frente Auténtico del Trabajo expresa las tesis expuestas por el Partido Acción Nacional y los propios empresarios. La tesis de “la unidad obrera” expresa a futuro, en un gobierno panista, la supresión de la Confederación de Trabajadores de México, el Congreso del Trabajo y organismos afines, o cuando menos una gradual disminución de su poder.

Durante los días 17 y 18 de mayo de 2007 se llevó a cabo el Seminario: “Los retos de la Modernización Sindical”, en la ciudad de Querétaro, con la finalidad de reestructurar el movimiento sindicalista.

Los sindicatos participantes argumentan que a menudo las inquietudes en los espacios sindicales se refieren a la necesidad de que los sindicatos se pongan al nivel que demandan los tiempos actuales. Concedores de que las grandes transformaciones en las relaciones laborales han tenido un profundo impacto en la vida cotidiana del trabajo que trastocan: el salario, la estabilidad, las jornadas, las prestaciones sociales, entre otras. Estos cambios, demandan la modernización y democratización de los sindicatos.

En este contexto y con el objetivo de cooperar para el diálogo entre sindicalistas, se realizó el 17 y 18 de mayo, el Seminario: “Los Retos de la Modernización Sindical”, en la Ciudad de Querétaro, convocado por la CTM y la FESMEX.

En el Seminario, se analizó la pertinencia de que la modernización y

democratización de los sindicatos, debe inscribirse en el debate de la reforma de la LFT. Así como, subsanar los vacíos jurídicos para imposibilitar la creación de sindicatos de simulación, como son los “Contratos Colectivos de Protección”.

Además, se presentó el “Modelo de Sindicalismo Responsable”, de la Federación de Coahuila; La experiencia sindical en “Responsabilidad Social en la Frontera Norte” del Sindicato Industrial Autónomo de Maquiladoras de Reynosa; y La Experiencia de “Modernización Sindical” de la Federación de Querétaro.

Asistieron 60 sindicalistas, de las entidades federativas de: Coahuila, Distrito Federal, Estado de México, Guanajuato, Puebla, San Luis Potosí, Sonora, Tamaulipas y Querétaro.

2.4 LA FUNCIÓN DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO

La legislación nacional contempla los diferentes tipos de sindicatos que hay en nuestro país y conforme la ley se requiere un mínimo de 20 para constituir un sindicato de trabajadores y un mínimo de tres para los de patrones ambas agrupaciones deben registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, en los casos de competencia local, y en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal.¹⁰²

La función de los sindicatos está determinada por lo expuesto en el

¹⁰² PICHARDO MARTÍNEZ, Jorge. La trascendencia y futuro del sindicalismo en México. UNAM. México. 2004, p. 54. (Tesis de licenciatura en Derecho. Asesor: Lic. Leopoldo Carmona González)

artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

2.5 ESTRUCTURAS SINDICALES

A continuación se describe la estructura de los sindicatos, desde su constitución como coalición de defensa de los trabajadores:

La Asamblea Constitutiva.

El artículo 365, fracción I, señala que para formar un sindicato los trabajadores deben celebrar una Asamblea Constitutiva. Normalmente se reúnen atendiendo a una convocatoria hecha por los organizadores interesados. De ella se levanta un acta donde conste, el acuerdo tomado por los asistentes en el sentido de formar el sindicato, el número y nombres de los trabajadores quienes aprobaron su constitución, la designación de una comisión encargada de redactar los estatutos de la organización, y la designación de la primera mesa directiva, la cual debe realizar entre otras actividades, el registro del sindicato.

Las Asambleas Generales.

Las asambleas generales de los sindicatos como órgano supremo de éstos, tienen encomendadas las funciones legislativas, las de designar a la mesa directiva y aprobar su gestión, acordar la expulsión de sus miembros y en

su caso la disolución.

Atento al contenido del artículo 371, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, los estatutos de la organización deben expresar la forma de convocar a asamblea, la época de celebración de las ordinarias y el quórum requerido para sesionar, y faculta a los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros de dicha organización o de la sección, para solicitar a la directiva convoque a la asamblea si ella no lo hace oportunamente, y en caso de no realizarla en el término de 10 días después podrán realizarla los mismos obreros, sesionando y adoptando resoluciones, concurriendo las dos terceras partes del total de los miembros.

Las resoluciones para ser válidas deben adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos.

La mesa directiva.

La representación de los sindicatos la ejercen sus mesas directivas, función iniciada ante las autoridades encargadas de su registro lo cual se desprende del artículo 365 de la Ley, donde establece que para obtener dicho registro deben remitir copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en donde prestan sus servicios; copia autorizada de los estatutos y copia autorizada del acta de la asamblea eligiendo directiva, documentos autorizados por el Secretario

General, el de Organización y de Actas, salvo aquellos estatutos que dispongan otra cosa.

La representación referida tanto a asuntos en materia del trabajo, como a toda contratación necesaria, del orden civil, para los fines de la agrupación.

Dado el carácter moral de los sindicatos, sus mesas directivas se obligan en su actuación en los términos del Derecho Civil, por otro lado, se encuentran obligadas a rendir cuentas de su gestión a la asamblea general, con una periodicidad mínima de cada seis meses, según el artículo 373.

Respecto a la integración de las mesas directivas, la Ley no establece ninguna regla, ya que se les deja la libertad a los sindicatos para dar una estructura adecuada a sus necesidades.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

El derecho colectivo del trabajo, integrado tridimensionalmente por la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, constituye en la actualidad el instrumento más idóneo, a través del cual la clase trabajadora puede lograr el establecimiento de condiciones laborales que le permitan vivir con decoro y avanzar en la búsqueda de la justicia social.

“La doctrina podría representarse gráficamente como un triángulo equilátero, cuyos ángulos, todos idénticos en graduación, serían el sindicato, la negociación y contratación colectivas y la huelga, de tal

manera que ninguna de las tres figuras de la trilogía podría faltar, porque desaparecería el triángulo.”¹⁰³

Es en materia de derechos colectivos en donde se presentan con mayor claridad las desventajas a que se hallan sometidos los servidores públicos en relación con los trabajadores en general. Si bien los trabajadores al servicio del Estado no se encuentran desprovistos de ninguno de los tres elementos que integran el derecho colectivo del trabajo, lo cierto es que los textos legales que los contienen, los hacen inoperantes en la realidad.

En este capítulo se hace un análisis de la forma en que está

¹⁰³ DE LA CUEVA, Mario; Op. cit. pp. 216 y 217.

conceptualizada la sindicalización en el texto constitucional y en las respectivas leyes reglamentarias.

3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

En el ámbito constitucional existen tres artículos que son la base fundamental del sindicalismo: el 9º, el 123 y el 133

Al respecto, la garantía y el derecho de asociación están consagrados en el artículo 9º que señala: “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.”

Por su parte, el artículo 123 abre dos vías para la regulación del trabajo en sus apartados “A” y “B”.

- **EL SINDICALISMO EN EL APARTADO “A”**

El artículo fue arduamente discutido por las fracciones que se encontraban en el Congreso Constituyente de 1917, por un lado la carrancista, que hacía una propuesta limitada y sólo proponía algunas adiciones al Artículo 5º de la Constitución de 1857; y la de los llamados radicales a quienes se les identificaba con Álvaro Obregón y que se opusieron a la propuesta carrancista pidiendo que se legislara ampliamente sobre el trabajo y los derechos de los

patrones y trabajadores. Tal es el caso de la intervención del diputado obrero de Yucatán, Héctor Victoria:

“El Artículo 5º, está truncado, como representante obrero del estado de Yucatán vengo a pedir que se legisle radicalmente en materia de trabajo, por consiguiente el Artículo 5º, a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre la que ha de legislarse en esta materia, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso secundario, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones.”¹⁰⁴

También el diputado Froilán Manjarrez pidió que no fuera sólo un artículo el que reflejara esto porque era insuficiente, sino todo un capítulo de la Carta Magna. En su intervención es digno destacar la respuesta a los argumentos jurídicos de algunos constituyentes:

“¿Quién nos garantiza que el nuevo Congreso habrá de estar integrado por los revolucionarios?, ¿quién nos garantiza que ese Congreso ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas?, no señores, a mí no me importa que esta Constitución esté o no esté dentro de los moldes que previenen los jurisconsultos, lo único que me importa es que atendamos debidamente el clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los

¹⁰⁴ ROUAIX, Pastor; Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Vigésima Quinta Edición, Instituto Nacional de Estudios de la Revolución Mexicana. México, 1959, pp. 15-16.

que más merecen que nosotros busquemos su bienestar, y no nos espantemos porque debido a errores de forma, aparezca la Constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión, introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo, démosles los salarios que necesitan, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta; pero repito señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el Artículo 5º, es imposible esto, lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución, y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios.”¹⁰⁵

Así, el Artículo 123 fue ampliamente discutido y debatido y dio origen a que a la Constitución mexicana se le calificara como una de las más avanzadas en su tiempo, ya que consagraba los derechos sociales y económicos de la clase trabajadora, sin embargo, la Revolución mexicana no fue una revolución radical, socialista, fue más bien una revolución obrero-campesina contra la injusticia que dio base para la formación de un Estado burgués.

Partiendo de ello, el Artículo 123 constitucional puede verse como un artículo que trata de conciliar los intereses de clase, de regular la explotación. Un artículo que, visto históricamente, por un lado eleva a rango constitucional los

¹⁰⁵ *Ibíd.*

derechos de los trabajadores y por otro garantiza que esos derechos se cumplan dentro del marco del respeto a la propiedad privada y de la propia Constitución.

Héctor Santos Azuela señala que en la Constitución de 1917, “se reconoció la fuerza de la organización obrera propendiendo a defender y lograr mediante la autotutela colectiva, la defensa y promoción del interés profesional. Se reglamentaron así, los derechos de los obreros y de los empresarios para formar coaliciones, sindicatos y asociaciones profesionales, abriéndose la amplia opción de que los asalariados pudieran integrar a discreción, las organizaciones profesionales de su predilección.”¹⁰⁶

Así, la fracción XVI del texto del artículo 123, aún subsistente, se suele considerar como la plataforma constitucional de la libertad sindical, dentro del ordenamiento patrio, misma que se ha interpretado como la potestad de los trabajadores para constituir con otros, las agrupaciones profesionales de su preferencia; para afiliarse a las asociaciones profesionales ya formadas que sean de su conveniencia; para no afiliarse a ninguna agrupación profesional o para separarse de la misma cuando lo crea pertinente. Por esta razón se estima, que quedaron facultados para crear, sin reticencias, el tipo de organizaciones más idóneas para conseguir sus reivindicaciones, tales como las uniones, sindicatos, círculos, ligas, fraternidades, entre otros.

El texto de la fracción XVI del artículo 123, apartado “A” con respecto a la sindicalización cita, literalmente:

¹⁰⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. El sindicalismo en México. México: Porrúa, 1994, p. 78.

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

Debe agregarse que en la fracción XVII se reconoció el derecho de los patrones al paro y de los trabajadores a la huelga, con lo cual se transformó el sentido de dicha figura, de una simple libertad que tan sólo habilitaba a aquellos para que se abstuvieran de realizar sus labores, en un derecho de supremo rango. Es decir, que se trastocó el sentido de la huelga como hecho tolerado y entonces entendido como la libertad negativa de no trabajar, pero que hacía permisible el que los huelguistas fueran despedidos de su empleo y al efecto reemplazados por nuevos trabajadores. La base legal se desprendía del incumplimiento injustificado de su obligación de realizar el trabajo, agravado por la circunstancia de la suspensión articulada de labores.

A partir del derecho de asociación y del artículo 123 constitucional fundamentado jurídicamente el derecho de los trabajadores a sindicalizarse.

Se mencionó que el artículo 133, también tenía relación con la sindicalización, las razones emanan del mismo texto constitucional que al respecto indica:

Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma,

celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

Es decir, todos aquellos tratados o convenios internacionales que el Ejecutivo haya celebrado con la aprobación del Senado constituyen la Ley Suprema de toda la Unión.

Así, se encuentran los siguientes tratados o convenios firmados por México en materia sindical: Convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo

3.2 CONVENIOS INTERNACIONALES

Se hace necesario, mencionar los compromisos de México contenidos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de sindicalización.

Resulta oportuno destacar que los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo se reúnen en la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual tiene lugar cada año en Ginebra, Suiza, durante el mes de junio.

Cada Estado Miembro está representado por dos delegados

gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador, más sus consejeros técnicos respectivos. Todos los delegados disfrutan de los mismos derechos. A menudo, los delegados de los trabajadores y de los empleadores votan en sentido opuesto al de sus delegados gubernamentales o al de unos u otros. Cada uno de ellos puede expresarse libremente y votar según su conciencia. Esta diversidad de puntos de vista no impide que con frecuencia se adopten las decisiones por gran mayoría de votos, incluso por unanimidad.

Muchos representantes gubernamentales son Ministros encargados de asuntos sociolaborales en sus países. Diversos jefes de Estado o de gobierno toman asimismo la palabra en la Conferencia. Las organizaciones internacionales, tanto gubernamentales como no gubernamentales, están representadas por observadores.

Son varias las funciones de la Conferencia, a menudo comparada con un parlamento mundial del trabajo.

En primer lugar está la de preparar (en Comisión) y adoptar (en Plenaria) normas internacionales del trabajo en forma de convenios y recomendaciones.

Constituye asimismo la Conferencia un foro en el que se debaten, a veces apasionadamente, cuestiones sociales y laborales que revisten importancia para el mundo entero. Al propio tiempo que se abordan los diversos aspectos de la evolución social, los delegados centran sus intervenciones en la cuestión tratada en la memoria que el Director General de la OIT presenta a la Conferencia. He

aquí algunos temas recientes: El seguro social y la protección social (1993), Preservar los valores, promover el cambio: La justicia social en una economía que se mundializa (1994), Promover el empleo (1995), y La actividad normativa de la OIT en la era de la mundialización (1997).

- **CONVENIO 87 DE LA OIT**

El Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; firmado en la ciudad de San Francisco, California, Estados Unidos, con fecha de adopción: 9 de julio de 1948, es el primer convenio firmado por México en materia de sindicación, al respecto se citarán los artículos más importantes para la temática de tesis:

En el artículo 1º se acuerda que todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes:

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. (Artículo 2)

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. (Art. 3-1)

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Artículo 3-2)

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. (Artículo 4)

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. (Artículo 5)

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 del Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores. (Artículo 6)

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 del Convenio. (Artículo 7)

Al ejercer los derechos que se les reconocen en el Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados,

lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. (Artículo 8-1)

La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio. (Artículo 8-2)

Se aclara en el artículo 10 que en el Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Finalmente, se acuerda que todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. (Artículo 11)

Como es posible advertir el C 87, dispone, en resumen que

- Los trabajadores y 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.
- 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.

- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución por vía administrativa.
- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones anteriores.
- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas. Las cuatro disposiciones anteriores se aplican a las federaciones y a las confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- Toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.
- Al ejercer los derechos que se les reconocen en el Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías

previstas por el Convenio.

- La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el Convenio.
- El término “organización” abarca toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.
- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual el Convenio esté en vigor se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

- **CONVENIO 98 DE LA OIT**

El Convenio 98 (C98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949; convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, con fecha de entrada en vigor el 18 de julio de 1951, firmado en la ciudad de Ginebra, Suiza, con fecha de aprobación el día primero de julio de 1949, pretende enmendar las lagunas del C 87, así en su texto, contiene, entre otras, las siguientes disposiciones que son compromisos para los países miembros, entre ellos, México:

El artículo 1º cita que

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo

acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

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

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

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

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

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

organización de empleadores. (Artículo 2)

En el artículo 3º se estipula que deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. (Artículo 4º)

Finalmente, se aclara que la legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía y que de acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio. (Artículo 5)

En resumen, en opinión del postulante, el C 98 acepta que:

- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

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

El Convenio prevé que “deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al

derecho de sindicación” definido en las disposiciones precedentes.

En cuanto al campo de aplicación del Convenio, sus disposiciones establecen que la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto el Convenio se aplica a las fuerzas armadas y a la policía. Asimismo, el Convenio no trata de la situación de los funcionarios en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

CONVENIO 151

Adicionalmente, debe citarse el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (C151), sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, de 1978, con fecha de entrada en vigor el día 25 de febrero de 1981

A continuación se citan las partes más relevantes del Convenio:

En su preámbulo explica que

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa;

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos.

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo);

Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

Artículo 1º

1. El Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones

más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Para los efectos del Convenio, la expresión empleado público designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

De la misma forma, la expresión organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

Artículo 4º

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se

afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;

b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia, principalmente, los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública. (Artículo 5º)

Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7º del Convenio o por cualquier otro medio apropiado. (Artículo 6º)

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones. (Artículo 7º)

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados. (Artículo 8).

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición

y de la naturaleza de sus funciones.(Artículo 9º)

Así, quien redacta concluye que el C 151, se condensa en lo siguiente:

El Convenio núm. 151 se aplica a todas las personas empleadas por la administración pública (en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios). Sin embargo, corresponde a la legislación nacional determinar hasta qué punto las garantías previstas en el Convenio se aplicarán:

- 1) A los empleados de alto nivel que por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos;
- 2) A los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial;
- 3) A las fuerzas armadas y a la policía.

El Convenio núm. 151 contiene disposiciones similares a las del Convenio núm. 98, en lo relativo a la protección contra la discriminación antisindical y los actos de injerencia, y a las del Convenio núm. 135 en lo relativo a las facilidades para los representantes de las organizaciones de empleados públicos de manera que se les permita cumplir sus funciones de forma oportuna y eficaz. En cuanto a las facilidades, su naturaleza y extensión, la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159), hace referencia a la Recomendación núm. 143, sobre los representantes de los trabajadores, 1971, indicando la conveniencia de tener en cuenta sus

disposiciones.

Los tres Convenios de la OTI mencionados, toda vez que han sido aprobados por el Senado son ya parte de la Ley Suprema de toda la Unión y por lo mismo, los jueces de cada Estado se arreglarán a ellos, a pesar de las disposiciones que en contrario pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

3.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 y REFORMAS DE 1980

Como antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1970, debe mencionarse la Ley de 1931 que fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el presidente de la República el 18 de agosto, y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año, entrando en vigor el día de su publicación. Fue el resultado “de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos”.

“El primer proyecto de Código Federal del Trabajo fue presentado en julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, por encargo del presidente Portes Gil.¹⁰⁷ Hubo oposición de las agrupaciones obreras que argumentaban errores al proyecto en materia sindical y de huelga, y según Néstor de Buen, se manifestaba “la antipatía hacia Portes Gil”, por lo que el proyecto fue rechazado.

¹⁰⁷ TRIGO, Octavio M. La Ley Federal del Trabajo. México: Tipográfica SAG, 1937, pp. 34 y 35.

“Posteriormente, se elaboró un segundo proyecto, que ya no sería denominado “de código”, sino “de ley”. Fue formulado cuando era secretario de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora la integraron los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo las conclusiones de una convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de Industria.”¹⁰⁸

Esta ley, en su artículo 14 transitorio, declaraba derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados en materia de trabajo y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opusieran a la ley.

La Ley de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, y “fue reiteradamente reformada y adicionada”.

Transcurriría el tiempo, y la vigencia de dicha ley alcanzaría cerca de cuatro decenios, para ser sustituida por otra, misma que ahora está vigente y ha sido objeto de varios intentos de reforma, mismas que a la fecha no han tenido éxito.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1º DE MAYO DE 1970

La preparación del proyecto fue anterior a la fecha en que entró en vigor,

¹⁰⁸ *Ibíd*em, p. 35.

pues según el propio doctor Mario de la Cueva, desde 1960 el presidente López Mateos había designado una comisión para que “preparara un anteproyecto de Ley del Trabajo”, esta comisión estuvo integrada por el secretario del Trabajo, en aquel entonces, Salomón González Blanco, y los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y el propio De la Cueva. Según éste, se reunieron durante casi dos años, hasta terminar un primer proyecto.¹⁰⁹

Al iniciarse 1967, el presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas; se sumó a este grupo el licenciado Alfonso López Aparicio. Para los primeros días de 1962 ya se habían concluido los trabajos. De este proyecto, el Ejecutivo envió una copia a todos los sectores interesados para que “expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes”.

Como era de esperarse, la clase patronal objetó y rechazó, a través de sus representantes ante la comisión, lo referente a mejorar las prestaciones de los trabajadores, por lo que en algunos casos, según De la Cueva: “su postura fue totalmente negativa”.

Con las observaciones de los trabajadores y empresarios y con las sugerencias recibidas de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una exposición de motivos. En diciembre de 1968 el presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de

¹⁰⁹ DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Porrúa. México. 1984, p. 327.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Se formaron las comisiones correspondientes de diputados y senadores. Nuevamente desfilaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias. Omitiré dar más detalles y pormenores para indicar que esta ley entró en vigor el 1º de mayo de 1970, día en que se conmemora a nivel internacional el trabajo, y con él, a los mártires de Chicago.

Esta ley, dicho en palabras del propio maestro De la Cueva: “No es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante (...) tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional.”¹¹⁰

La Ley Federal del Trabajo en su Título Séptimo, Capítulo II, Sindicatos, federaciones y confederaciones establece las condiciones y características de la sindicalización, señalando que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

A continuación se presenta el contenido de la LFT en materia de sindicalización, anotándose el número de los artículos correspondientes a la ley de 1931 y a la LFT vigente.

La LFT dispone que tanto los trabajadores como los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. (Ley de

¹¹⁰ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de derecho del trabajo. Porrúa. México. 1994, p. 29.

1931, Art. 232; LFT, Art. 357)

De la misma forma señala la libertad de asociación al señalar que 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. (Ley de 1931, Art. 234; LFT, Art. 358)

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. (LFT, Art. 359, nuevo)

Como se mencionara en el capítulo anterior los sindicatos de trabajadores pueden ser:

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

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

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

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

dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. (Ley de 1931, Art. 233; LFT, Art. 360)”

Por otra parte, los sindicatos de patrones pueden ser:

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

II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas. (Ley de 1931, Art. 233; LFT, Art. 361)”

Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años. (Ley de 1931, Art. 239; LFT, Art. 362)

Se exceptúa de ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores, a los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros que sean promovidos a un puesto de confianza. (Ley de 1931, Art. 237; LFT, Art. 363)

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la

solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste. (Ley de 1931, Art. 238; LFT, Art. 364)”

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- “I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, 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. (Ley de 1931, Art. 242; Ley Federal del Trabajo, Art. 365)

El registro de un sindicato podrá negarse únicamente:

- “I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
(el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.)
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364 (20

trabajadores en activo); y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el párrafo 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.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (Ley de 1931, Art. 243; LFT, Art. 366)

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. (Ley de 1931, Art. 242, frac. IV; LFT, Art. 368)

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 de su registro. (Ley de 1931, Art. 244; LFT, Art. 365)

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

El artículo 371 de la LFT y su correlativo 246 de la Ley de 1931 disponen que Los estatutos de los sindicatos contengan:

- 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.”

No pueden formar parte de la directiva de los sindicatos:

- “I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y
- II. Los extranjeros. (Ley de 1931, Art. 239 y 240; LFT, Art. 372)”

La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

Los sindicatos 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.” (Ley de 1931, Art. 247; Ley Federal del Trabajo Art. 374)

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

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

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.” (Ley de 1931, Art. 248; Ley Federal del Trabajo, Art. 377)

Queda prohibido a los sindicatos:

“I. Intervenir en asuntos religiosos; y
II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.” (Ley de 1931, Art.

249; Ley Federal del Trabajo, Art. 378)

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 caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social. (Ley de 1931, Arts. 253 y 254; LFT, Arts. 378 y 379)

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

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

Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371 de la LFT, 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.

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. (Ley de 1931, Art. 257; LFT, Art. 383)

Para los efectos del párrafo 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 de la LFT. (Ley de 1931, Art. 255; LFT, Art. 385)

Como puede observarse, solamente se adicionó un artículo a la Ley de 1931, en cuanto a la normatividad correspondiente a los sindicatos, el artículo 370, de ahí que la mayor parte de los textos de derecho del trabajo, centren sus análisis jurídicos en la ley de 1931.

El día 4 de enero de 1980 mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación se derogaron del Título Octavo, Capítulo II Objetivos y

procedimientos de huelga, los artículos: 452 a 458, 460 a 465, 467 a 468 y 470 a 491, inclusive. Se adicionó el artículo 47 y se modificaron los nombres de los títulos 14, 15 y 16.

Sin embargo, tales reformas no afectaron lo dispuesto a la sindicalización.

3.4 JURISPRUDENCIA

Al realizar una revisión de la jurisprudencia en la materia en el Semanario Judicial de la Federación en su versión en 4 discos compactos, IUS 2010 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, solamente se localizaron tesis aisladas en cuanto a conflictos intergremiales, correspondientes a la Quinta Época (1917-1957) y en la Novena Época (1994 a la fecha), los aspectos más relevantes son la jurisdicción que se otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos intersindicales, en las tesis de la Quinta Época. Posición ratificada en enero de 2007, en cuanto a la Novena destaca de manera especial, la libertad de sindicación que con fundamento en el Convenio 87 de la OIT, debe ser respetado por las autoridades laborales mexicanas y la declaración de inconstitucionalidad de la llamada cláusula de exclusión, así como que el voto en los recuentos debe ser libre y secreto, a continuación se citan estas tesis:

CONFLICTOS INTERGREMIALES.

Si se celebra un pacto de ayuda entre dos agrupaciones de trabajadores, y posteriormente es novado dicho pacto, expresándose el derecho de una y otra

agrupaciones para manejar el cincuenta por ciento de trabajo de carga y descarga de unas mercancías, en los muelles de un puerto de la República, y en este último convenio se estipula que no podrá ser modificado o darlo por terminado sino por la expresa voluntad de ambas partes contratantes, no siendo objetada la legalidad del convenio por ninguna de las agrupaciones que lo suscribieran, como según el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a la buena fe, al uso o a la ley, y es un principio universal de derecho, el de que los contratos legalmente celebrados serán fiel y legalmente cumplidos, resulta que si una de las agrupaciones sindicales mencionadas, por sí y ante sí declara rescindido el contrato que fue celebrado con la otra agrupación, es indudable que con ello viola los derechos de éste, pues si consideraba que había motivos fundados para rescindir el contrato debió haberse acudido a los tribunales del trabajo, demandando la rescisión del contrato, aportando al efecto las pruebas que estimara pertinentes y no, de motu proprio declarar rescindidas sus obligaciones; y la Junta de Conciliación respectiva, condena a la parte que violó el contrato, a estar y pasar por él, no comete violación de garantías.

Amparo en revisión en materia de trabajo 3416/35. Sindicato de Trabajadores Marítimos de Progreso. 5 de noviembre de 1935. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Vicente Santos Guajardo. Relator: Octavio M. Trigo.¹¹¹

SINDICATOS, MAYORÍA DE LOS.

Aun cuando es cierto que el medio más utilizado para definir las

¹¹¹ Registro No. 382194; Localización: Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación XLVI; Página: 2936; Tesis Aislada; Materia(s): laboral

mayorías en los conflictos intergremiales, es el recuento de los trabajadores en presencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, también lo es que no existe ninguna disposición legal que limite a este medio único, la prueba de las mayorías componente de cualquier organización, por lo que no puede afirmarse que la Junta respectiva haya infringido precepto legal alguno, cuando fundándose en los elementos probatorios que le aportaron las partes, decidió sobre el número de los componentes de cada una de las organizaciones en contienda y definió que la mayoría correspondía al sindicato actor.

Amparo directo en materia de trabajo 1356/43. El Sindicato de Obreros y Obreras, Sastres del Distrito Federal.- 14 de junio de 1943.- Mayoría de tres votos. Ausente: Hermilo Sánchez López. Disidente: Antonio Islas Bravo. La publicación no menciona el nombre del ponente.¹¹²

CONFLICTOS INTERGREMIALES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS, QUE NO PUEDEN RESOLVERSE EN EL AMPARO (DESCUENTOS SINDICALES).

Si los quejosos afirman en la demanda de garantías, que están conformes en contribuir al sostenimiento de la organización sindical a que pertenecen, y solo discuten que los descuentos que se les hace, se entreguen a determinada persona y no a quien ellas consideran que el verdadero secretario general de la sección de que forman parte, esto implica la existencia de un conflicto intergremial entre los componentes de la propia sección, el cual no puede dilucidarse en la vía de garantías, sino mediante los procedimientos

¹¹² No. Registro: 375,426; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: LXXVI; Tesis; Página: 4698.

adecuados y por las autoridades designadas en el estatuto jurídico de los empleados al servicio del estado.

Amparo en revisión en materia de trabajo 4300/41. Dávila Martínez Catarino y coagraviados. 11 de junio de 1943. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Antonio Islas Bravo. La publicación no menciona el nombre del ponente.¹¹³

CONFLICTOS INTERGREMIALES, COMPETENCIA DE LAS JUNTAS, EN MATERIA DE.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha establecido, en varias ejecutorias, que las Juntas son competentes para conocer de los conflictos que surjan con motivo del contrato de trabajo, no sólo cuando ocurran entre trabajadores y patronos, sino también cuando surjan entre los mismos trabajadores.

Amparo directo en materia de trabajo 1782/39. Sindicato Revolucionario de Obreros de la Fábrica la Experiencia. 4 de marzo de 1941. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Roque Estrada. Relator: Antonio Islas Bravo.¹¹⁴

CONTRATO COLECTIVO, DERECHO DE CELEBRARLO, CONFLICTOS INTERGREMIALES.

¹¹³ No. Registro: 375,422; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: LXXVI; Tesis: Página: 4564.

¹¹⁴ No. Registro: 377,742; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: LXVII; Tesis: Página: 2298.

Si una agrupación de obreros, al servicio de una empresa, estima que cuenta con mayor número de agremiados que un sindicato con quien la misma empresa tiene celebrado un contrato por trabajo, y en esa virtud pide la nulidad de dicho contrato por corresponderle la celebración al mismo, y llevando a cabo el recuento de los trabajadores, dicha agrupación acredita 113, en tanto que el sindicato, en definitiva, sólo acredita 107 miembros, y aun cuando el sindicato objeta a nueve de los obreros afiliados a la agrupación, con el pretexto de que esos obreros, además de serlo del personal de la empresa demandada, perciban también salarios de otras empresas conexas o subsidiarias de aquélla, resulta que como las presunciones que se derivan de las circunstancias, de que dichos trabajadores presten sus servicios en las propias oficinas de la empresa demandada, de que los puestos que aquellos ocupan, están registrados en los tabuladores de éste, y de que la misma empresa sea la que cobre o reciba de las otras compañías, las cantidades que, juntamente con las aportaciones que ella hace, entrega a los citados trabajadores a cambio de sus servicios, son indudablemente fuertes, para suponer que efectivamente las otras negociaciones son subsidiarias de la demandada o que, al menos, existe entre ésta y aquéllas alguna convención particular, relativa a la forma de pago de los salarios devengados por los citados trabajadores, y por consiguiente no hay razón para que éstos sean objetados; y como por otra parte, si no aparece acreditado que estos obreros tengan fijado un salario mensual y la propia empresa demandada de los entregue periódicamente, éste es el salario que reciben de la empresa y no la mínima parte del mismo, como directamente desembolsado por ella; y si además no consta acreditado que los obreros objetados deben ser tenidos como eventuales en el desempeño de sus labores,

sólo por el hecho de que la empresa les pague una mínima proporción de sus salarios, resulta que aparte de que no se ha probado que carezcan del carácter de permanentes que se les niega, para no ser considerados como trabajadores de aquélla y de que tampoco aparezca destruido el nexo de dependencia económica y técnica para considerarlos como obreros ajenos a la mencionada empresa, debe tenerse en cuenta que si la Ley Federal de Trabajo no hace en su artículo 17, la distinción que se desprende de las anteriores consideraciones, respecto a que la dependencia económica y técnica puede ser en unos casos absoluta y en otros relativa, el Juez no puede hacer tal distinción, cuando la ley no lo hace, y por tanto, debe concluirse que basta con que los trabajadores objetados se les reconozca determinada y precisa dependencia económica y técnica en relación con la empresa demandada, aun cuando tal dependencia no sea absoluta o de mayor proporción, y luego contradictoriamente se les niegue para que deba tenérseles como trabajadores de la negociación demandada, de donde resulta que los conceptos violatorios se aducen y los agravios alegados a este respecto, están debidamente acreditados y fundados respectivamente, en relación con la aplicación inexacta de los artículos de la Ley Federal del Trabajo correspondientes, por lo que debiendo estimarse que son infundadas las objeciones que se hacen a los nueve trabajadores pertenecientes a la referida agrupación, para negarle a la misma, la mayoría de miembros que acreditó en el recuento de trabajadores respectivos, procede conceder la protección federal solicitada por la repetida agrupación.

Amparo en revisión en materia de trabajo 1834/35. Unión de Obreros de " El Oro". 1o. de octubre de 1935. Unanimidad de cuatro votos. Ponente:

Salomón González Blanco.¹¹⁵

CONFLICTOS INTERGREMIALES.

Si con motivo de un contrato celebrado entre una empresa y su sindicato de trabajadores, una Junta de Conciliación y Arbitraje pronuncia un laudo, en el que reconoce que la mayoría de los trabajadores estaba controlada por otro sindicato, y si en contra de esa resolución interpone amparo el sindicato primeramente nombrado, y la Suprema Corte concede a este sindicato el amparo que solicita por haber justificado tener la mayoría de los trabajadores de dicha negociación, es incuestionable que es violatoria de garantías individuales, una resolución en virtud de la cual, se ordena que en el contrato colectivo que se celebra, por la citada empresa, se incluya una cláusula en la que se diga que dicha empresa reconoce al sindicato últimamente nombrado, como único representante de los trabajadores que prestaban sus servicios en la repetida negociación, en todos los trabajos de su competencia y control.

Amparo en revisión en materia de trabajo 6986/34. Sindicato de Obreros de Tampico y Ciudad Madero. 12 de noviembre de 1935. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Salomón González Blanco.¹¹⁶

COMPETENCIA TERRITORIAL CUANDO DOS SINDICATOS SE DISPUTAN LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE

¹¹⁵ No. Registro: 381,993; Tesis aislada; Materia(s) Laboral; Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: XLVI; Tesis: Página: 99.

¹¹⁶ No. Registro: 382,250; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XLVI; Tesis: Página: 3483.

TRABAJO DE UNA EMPRESA CODEMANDADA. DEBE CONOCER LA JUNTA LOCAL DE LA JURISDICCION DE ESTA EMPRESA.

Si un sindicato demanda de otro la titularidad y administración del contrato colectivo de los trabajadores de una empresa, y de ésta reclama el reconocimiento de ser el único representante de los derechos de sus trabajadores, al no poderse dividir la continencia de la causa, no es de aplicarse la fracción VI del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo porque ésta se refiere al caso en que sea un solo demandado y éste fuere un sindicato; por lo que partiendo de la base de que el procedimiento de origen es de naturaleza colectiva y que la codemandada es una empresa con domicilio en Tlaxcala, la Junta competente es la de esta jurisdicción en términos de la fracción III del referido artículo 700 de la invocada Ley, pues además la empresa codemandada no está considerada de competencia federal respecto de sus conflictos. Y por otra parte debe tomarse en consideración que el recuento, como prueba idónea para demostrar la mayoría de trabajadores simpatizantes con cualesquiera de los sindicatos en disputa, habría que desahogarse en el domicilio de esa empresa codemandada.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 369/95. Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 31 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario:

Humberto Schettino Reyna.¹¹⁷

SINDICATOS. LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES PLANTEADOS POR EX MIEMBROS DE SU DIRECTIVA, EN LOS QUE RECLAMAN DE LA PROPIA AGRUPACIÓN, ACCIONES DERIVADAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LOS ESTATUTOS SINDICALES O DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA, ENCUADRAN EN EL CAMPO DEL DERECHO LABORAL, POR LO QUE DEBEN DIRIMIRSE ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Aun cuando los conflictos individuales al rubro señalados no derivan de la típica relación laboral entre trabajadores y patrones, debe considerarse que encuadran en la materia laboral, en tanto que en ésta se comprenden también aquellas controversias suscitadas sólo entre trabajadores o sólo entre patrones, derivadas de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con ellas, como se corrobora de lo establecido en el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo. Por tanto, como en términos de lo previsto por los numerales 356, 359 y 375 de la ley invocada, los sindicatos son asociaciones de trabajadores constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, con derecho para redactar sus reglamentos y elegir libremente a su directiva, así como para representar a sus integrantes en conflictos individuales y colectivos; es evidente que cuando un ex miembro de una agrupación sindical ejercita en la vía jurisdiccional alguna acción derivada de la citada ley, de los estatutos sindicales, o de la contratación colectiva, en contra del propio

¹¹⁷ No. Registro: 204,234; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: II, Septiembre de 1995; Tesis: VI.2o.12 L; Página: 527

sindicato, el conflicto individual planteado debe catalogarse dentro del campo del derecho laboral y, por tanto, susceptible de ser dirimido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Competencia 439/97. Suscitada entre la Junta Especial Número Cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tamaulipas y la Junta Especial Número Treinta y Siete de la Federal de Conciliación y Arbitraje, ambas con residencia en Ciudad Victoria. 3 de diciembre de 1997. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.¹¹⁸

SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 42 DEL ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE MÉXICO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno

¹¹⁸ No. Registro: 196,910; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: VII, Febrero de 1998; Tesis: 2a. IX/98; Página: 232

nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia, establecido en el artículo 42 del citado estatuto, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución General de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el treinta y uno de mayo del año en curso, aprobó, con el número LIII/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a primero de junio de mil novecientos noventa y nueve.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, mayo de 1999, página 5, tesis P./J. 43/99, de rubro "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL."¹¹⁹

¹¹⁹ No. Registro: 193,775; Tesis aislada; Materia(s): Constitucional, Laboral; Novena Época; Instancia: Pleno; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: IX, Junio de 1999; Tesis: P. LIII/99; Página: 14

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD

SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

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

Nota: "Las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99 citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 5 y Tomo IX, mayo de 1999, página 5, respectivamente."¹²⁰

¹²⁰ No. Registro: 189,779; Tesis aislada; Materia(s): Constitucional, Laboral; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: XIII, Mayo de 2001; Tesis: 2a. LIX/2001; Página: 443

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, NO DEBE REALIZARSE ATENDIENDO A LOS ABUSOS QUE PUEDAN DERIVARSE DE SU ESTABLECIMIENTO O DE SU PROHIBICIÓN.

Para analizar si esos dispositivos de la Ley Federal del Trabajo son violatorios o no de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos debe hacerse su confrontación con los preceptos de la misma que resulten aplicables, esto es, con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado "A", fracción XVI, acudiendo, asimismo, a los elementos que permitan desentrañar su verdadero sentido, conforme a la voluntad del Constituyente y, en su caso, del Poder Reformador de la Constitución, sin que pueda admitirse como uno de ellos las conductas abusivas que puedan presentarse en la realidad, al aplicar incorrectamente los preceptos constitucionales, o al asumir conductas completamente opuestas a su contenido expreso y a su auténtico sentido, como pueden ser, por ejemplo, las consistentes en que las empresas se valgan de la inexistencia de la cláusula de exclusión para debilitar a los sindicatos y violar normas protectoras de los derechos de los trabajadores, o bien, líderes sindicales que utilicen la existencia de la cláusula referida para someter violentamente a los trabajadores bajo la amenaza de la pérdida de su trabajo y para utilizar al sindicato como instrumento para su exclusivo beneficio personal, incluso, en detrimento de los derechos de los trabajadores y aun como mecanismo corporativo de control político, en demérito de los valores democráticos reconocidos en los artículos 39 y 40 de la Constitución Federal.

En consecuencia, ese tipo de actuaciones que tendrán que combatirse por otros procedimientos, resultan completamente ajenos al análisis jurídico de la constitucionalidad de las normas cuestionadas.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.¹²¹

COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LOS PROCESOS ELECTORALES SINDICALES, CORRESPONDE A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

En el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XX, así como en el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje las competentes para resolver los conflictos que surjan entre los trabajadores y los patrones, sólo entre los primeros o únicamente entre los últimos, con motivo de las relaciones laborales o de hechos directamente derivados de ellas; también se norma en los preceptos 356, 365, 371 y 377 de la citada Ley Federal del Trabajo, que los sindicatos son asociaciones de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses, la manera de formarse y registrarse y la libre elección de sus representantes; de esas regulaciones se desprende que si el objeto del funcionamiento de los sindicatos es el mejoramiento y defensa de los derechos de sus agremiados vinculados con sus relaciones laborales y, si en otro contexto las Juntas de

¹²¹ No. Registro: 189,781; Tesis aislada; Materia(s): Constitucional, Laboral; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: XIII, Mayo de 2001; Tesis: 2a. LVII/2001; Página: 321

Conciliación y Arbitraje son las competentes para conocer y resolver los conflictos surgidos con motivo de esas relaciones, evidentemente lo son respecto de las controversias relativas a los procesos electorales en los sindicatos, a fin de verificar si se respetó la voluntad de los agremiados y se cumplió con los requisitos relativos, sin que ello implique limitación al derecho de sindicación.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11347/2006. Gonzalo Guzmán Vázquez y otros. 25 de enero de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Alberto Bravo Melgoza. Secretaria: Beatriz García Martínez.

Amparo directo 827/2007. Habacuc Pérez Alvarado y otros. 15 de febrero de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretaria: María Ángela Aguilar Ortiz.¹²²

La posición del Tribunal Supremo, se inclina a que los conflictos sindicales se ventilen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin embargo, en ninguno de los laudos expedidos por ellas, se aprecia una fundamentación basada en los Convenios Internacionales, lo que hace pensar, en desconocimiento de los acuerdos suscritos por México.

En el próximo capítulo, se estudiarán los aspectos esenciales de los

¹²² Localización: Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; XXV, Abril de 2007; Página: 1672; Tesis: I.7o.T.87 L; Tesis Aislada; Materia(s): laboral

conflictos derivados de la titularidad del sindicato.

CAPÍTULO IV

LOS CONFLICTOS INTERSINDICALES Y SUS EFECTOS EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Como puede observarse en este capítulo analizaremos la forma en que inciden los conflictos intersindicales en la contratación colectiva y desarrollaremos el tema en cuanto a la famosa prueba de “recuento” misma que es la prueba reina en un conflicto colectivo.

“La Ley Federal del Trabajo contempla los procedimientos adecuados para la solución de los conflictos generados con motivo de la relación de trabajo, en cada uno de ellos, las partes hacen uso de su derecho de ofrecer y desahogar las pruebas que consideren pertinentes para acreditar los extremos de sus acciones y bien para justificar sus excepciones y defensas. Las pruebas que pueden ofrecer las partes, son las que contempla el artículo 776 del referido ordenamiento legal, que establece: “son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral, y al derecho, en especial las siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;

- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones;
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”¹²³

Los medios anteriores, es de suponerse que son válidos, en el caso de los conflictos intrasindicales, sin embargo, las consecuencias que se derivan cuando los conflictos se presentan en las fases iniciales de la contratación o revisión contractual, a la postre, lesionan el espíritu normativo del sindicato: la defensa de los derechos de los trabajadores.

4.1 LOS CONFLICTOS INTERSINDICALES AL MARGEN DEL NEOLIBERALISMO

La Ley Federal del Trabajo establece que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (Art. 356)

No obstante que la LFT reconoce que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, así como que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Establece ciertos requisitos que limitan esa libertad como es el hecho de que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en

¹²³ CUBOS ORDAZ, José Antonio. La prueba de recuento decretada de oficio por la Junta de Conciliación y Arbitraje en un juicio de titularidad de contrato colectivo. UNAM, México. 2005, p. 87, (Tesis de Licenciatura en Derecho, Asesora: Lic. Lilia García Morales.)

servicio activo, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Por otra parte la LFT ordena que 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

Considerando que el contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. El surgimiento de varios sindicatos en una misma empresa, más allá de los diversos mecanismos de flexibilización de la normativa laboral como consecuencia del neoliberalismo, repercute en que a criterio del patrón, emplee, con preferencia, trabajadores miembros de un sindicato “blanco” no obstante que existe tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Ahora bien, en el artículo 388 de la LFT se dispone que si dentro de la

misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

La pérdida de la mayoría a que se refiere el párrafo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, sin embargo la LFT no establece un mecanismo específico para la determinación de la mayoría sindical y mucho menos, qué sucedería en el evento de que hubiera varios sindicatos, sin importar que tengan o no la mayoría que cita el artículo 388 y exijan la representatividad en la contratación colectiva, toda vez que en el derecho internacional y por consecuencia del artículo 133 constitucional, existe la plena libertad de sindicación.

Conviene aclarar que entre las razones técnico-políticas que determinaron la desregulación operativa de la vida sindical, cabe resaltar la desconfianza

hacia la opresión fascista que asfixiaba el desarrollo de las organizaciones profesionales de trabajadores a través del registro sindical. Se logró evitar así, como un reclamo insalvable de la vida democrática, la intervención y el control de las autoridades gubernamentales en lucha reivindicatoria de las asociaciones sindicales.

Los modelos jurídicos neoliberales, en aras de promover la gestión utilitaria de la empresa, y con el eficientísimo poder de las empresas, más allá inclusive de las barreras nacionales, abundan en acuñar un ordenamiento sindical privatista de carácter público que aniquile los derechos colectivos. Se procura, por lo mismo, el sometimiento de los sindicatos al Estado, si no de manera explícita, mediante la regulación acentuada y formalista de la libertad sindical y la negociación profesional.

Se ahonda, en la tesis de que un régimen democrático de libertad sindical se aleja del modelo que sustenta la lucha del Estado contra el sindicato, y se contrapone, es claro, al sistema que se funda en el incondicional sometimiento de los sindicatos al gobierno. Se afirma que este tipo de modelo fue acuñado y logró consolidarse como una respuesta enérgica al fascismo destronado de los tiempos de posguerra. Así, al margen del intervencionismo, oficializante y de atracción utilitaria a la inversión, se añora y también avanza la idea de reivindicar un régimen depurado, irrestricto e incontaminado de libertad sindical. Se pondera por lo mismo, un sistema moderno, que carente de normas ordinarias que detallen la aplicación y contenido del reconocimiento constitucional del derecho de organización profesional, sustraiga la acción reivindicatoria de los

trabajadores a la imposición interpretativa de los legisladores.

En este orden de ideas, además de la exigencia democrática de reconocer la organización y la vida de los sindicatos dentro de la carta constitucional, debe también preservarse la plena espontaneidad y libertad de las organizaciones profesionales de los trabajadores. Sólo así puede lograrse compensar e inclusive eliminar la desigual condición de las agrupaciones sindicales, fortaleciendo su gesta y su efectiva autodefensa. En tal sentido, esperamos la alborada en la que el derecho del trabajo salga, dentro de nuestro sistema, de la larga sombra de la codificación, para entrar a luz de un nuevo día destinado a iluminar con la justicia social, el escenario sombrío de las relaciones productivas jalonadas por el mundo liberal.

Si bien como explica José Dávalos, a partir de 1988 “cayeron algunos líderes sindicales de México. Un elemento común en este fenómeno: la existencia de directivas que burlando la voluntad de los trabajadores, se habían perpetuado en el ejercicio sindical, desarrollándose en un ambiente de abierta corrupción. Joaquín Hernández Galicia ‘La Quina’, poder tras el trono en el sindicato de una de las empresas más importantes del país, Petróleos Mexicanos, fue aprehendido junto con el secretario general del mismo, Salvador Barragán Camacho, ‘Chava’ Se les acusa de varios delitos y se encuentran presos. Venustiano Reyes, ‘Venus Rey’ del Sindicato Único de Trabajadores de la Música fue destituido después de más de veinte años al frente de la agrupación; se le acusó de corrupto, falta de democracia al interior del sindicato y líder charro. El senador Carlos Jongitud Barrios, en medio de un paro general

e indefinido que mantuvo inactivos a 20,000 centros escolares en todo el país, renunció a su liderazgo moral y vitalicio, terminando así con diecisiete años de cacicazgo al frente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, que agrupa a más de un millón de trabajadores, quizá el más numeroso de América Latina.”¹²⁴

La violación del régimen salinista a la autonomía sindical fue irrefutable, creando de manera amañada conflictos intrasindicales para colocar al frente de estas organizaciones a personas de su confianza: “La Quina”, Barragán y otros 30 petroleros fueron encarcelados y destituidos de todos sus cargos en el sindicato petrolero, desplazados por un nuevo liderazgo esta vez encabezado por Carlos Romero Deschamps, quien desde 1989 se encuentra al frente del sindicato; en lugar de Carlos Jongitud fue colocada la profesora Elba Esther Gordillo quien se autoproclamó Presidenta Vitalicia y ocupa la jefatura del sindicato de maestros desde 1989, también ha sido beneficiada con la fundación de un partido de corte liberal donde participa un número considerable de maestros: Partido Nueva Alianza.¹²⁵

En el caso de los músicos, primero se colocó a Federico del Real quien heredó la dirigencia a Filemón Arcos Suárez, todavía bajo el control del SUTM.

¹²⁴ DÁVALOS, José. “Tendencias del sindicalismo en México”. En: Anuario Jurídico XVI. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. 1989, pp. 81 y ss.

¹²⁵ http://es.wikipedia.org/wiki/Elba_Esther_Gordillo; [Consulta: 20 de octubre de 2007]

4.2 LA PRUEBA DEL RECUENTO

Como se explico en el capítulo primero de esta tesis, punto 1.10, el recuento es un mecanismo referido al tópico laboral, la prueba de recuento significaría entonces, conforme a su acepción gramatical y a sus raíces etimológicas, la enumeración de los trabajadores que:

a) Para efectos de la contratación laboral colectiva, votan por uno de los sindicatos contendientes, para que sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato-ley, en la empresa o establecimiento respectivo;

b) En materia de huelga, están a favor o en contra de la suspensión de labores, para poder determinar si es la mayoría la que apoya el movimiento o, por el contrario, es la minoría la que lo desea.

Los mecanismos, para desarrollar el procedimiento, insertos en la Ley Federal del Trabajo, también fueron descritos en el apartado citado. Solamente resta mencionar que la causa principal que conduce a plantear el conflicto intersindical es el botín que representa para los líderes sindicales el control de las cuotas sindicales, que lamentablemente repercute en las transacciones para establecer las condiciones colectivas de trabajo.

A raíz del nacimiento de la Jurisprudencia número. 150/2008 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que se transcribe:

RECUESTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO.

Conforme a los principios fundamentales previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales y las leyes secundarias que, de acuerdo con el artículo 133 de la Carta Fundamental, son la Ley Suprema de toda la Unión, así como los principios generales del derecho y de justicia social, aplicables en términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, **los trabajadores tienen derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización que los represente, protegidos contra todo acto de discriminación.** Ahora bien, para cumplir con tales principios la autoridad laboral, como rectora del procedimiento tratándose de los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, debe ordenar que el desahogo de la prueba de **recuento** a que se refiere el artículo 931 de la Ley citada se lleve a cabo mediante un procedimiento que garantice, en el marco de un sistema democrático de libertad sindical, el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, ya que es el momento procesal donde puede comprobarse la voluntad absoluta e irrestricta de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, de manera que corresponde a las Juntas, tanto del ámbito local como del federal, vigilar que la prueba cumpla su cometido para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho; y para ello, deben proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical, que es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación alguna su decisión. Consecuentemente, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para el desahogo de la prueba indicada deberá, según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto: 1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del referido artículo 931; 2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el **recuento** presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica; 3.

Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta; 4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al **recuento**; 5. Verificar que el cómputo final de los votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados; y, 6. Para el caso de que se presenten objeciones, en términos de la fracción V del citado artículo 931, desahogar, previo al **recuento** y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción.

Contradicción de tesis 74/2008-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero, Cuarto, Noveno, Décimo Segundo, Décimo Tercero y Décimo Cuarto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de septiembre de 2008. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Estela Jasso.

Tesis de jurisprudencia 150/2008. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del primero de octubre de dos mil ocho.

Con lo anterior cambia totalmente el procedimiento de una prueba de recuento, ya que la Autoridad Laboral, desde un inicio en su auto de radicación requiere a las partes a efecto de que proporcionen los elementos necesarios para la elaboración de un padrón confiable de los trabajadores votantes.

Asimismo el desarrollo de la diligencia de recuento acuden a votar los trabajadores que se encuentran en el padrón autorizado y que concurran a dicha diligencia, a la luz de las características del caso concreto y a efecto de que la diligencia pueda desahogarse de manera rápida, ordenada, pacífica y estar en posibilidad de garantizar las condiciones de seguridad de la misma, la

Junta con las facultades que le confiere el artículo 688 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de garantizar las condiciones mínimas de seguridad, gira oficio a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado en que se vaya a realizar la diligencia, a efecto de que proporcione elementos de seguridad pública a su cargo que se encuentren presentes durante el desahogo de la diligencia que se ordena. Por otro lado también giran oficio a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a efecto de que si lo considera pertinente comisione Inspectores Federales del Trabajo, para que se encuentren presentes durante el desarrollo de la diligencia de recuento ordenada.

Para lograr la mayor economía, concentración y sencillez procesal tal y como lo ordena el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, se ordena que a la diligencia de cuenta únicamente podrán comparecer un máximo de tres apoderados por cada una de las partes, con personalidad debidamente acreditada en autos, para que la votación sea de forma segura, libre y secreta la Junta elabora la documentación y materiales necesario e idóneos, los fedatarios asignados para el desahogo de la misma se aseguran de la identificación plena de cada uno de los trabajadores con derecho a concurrir y votar en la diligencia de recuento, que será únicamente con los siguientes documentos: credencial para votar expedida por el Instituto Federal Electora, pasaporte expedido por la Secretaría de Relaciones Exteriores vigente, cartilla del servicio militar expedida por Secretaría de la Defensa Nacional con una antigüedad no mayor a cinco años y licencia para conducir vigente. Dichos fedatarios previo al inicio de la

votación, en presencia de las partes verificarán que la urna se encuentre vacía, procediendo a sellarla con cinta adhesiva, posteriormente procederán a recibir el voto de los trabajadores que concurran a la diligencia, para lo cual previamente verificarán que se encuentran en el padrón autorizado, hecho lo cual, les entregarán previa firma de recibo una boleta de votación, debidamente sellada, que contendrá el nombre de las organizaciones sindicales contendientes.

Concluida la recepción de los votos, harán el cómputo final de éstos, de manera transparente y pública, con la presencia de los representantes sindicales y patronales que tengan debidamente acreditada su personalidad en autos, y posteriormente concluida la votación procederán a abrir la urna y tomarán las boletas que en ellas se hubiera depositado y las contarán en presencia de los representantes mencionados, procediendo a asentar en el acta que al efecto se levante el resultado que el cómputo citado arroje, y en su caso hacer constar las boletas que se hubieran inutilizado, debiendo levantar el acta circunstanciada de la diligencia que se ordena y dar a las partes la intervención que en derecho proceda.

4.3 LA TITULARIDAD Y SUS EFECTOS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Mariano R. Tissembaun clasifica los conflictos laborales de la siguiente manera:¹²⁶

¹²⁶ TISSEMBAUN, Mariano R. Las Controversias del Trabajo. Víctor P. de Zavalía. Buenos Aires. 1952, pp. 12 y ss.

a) Conflictos Individuales o de derecho: Son los que afectan a la interpretación o aplicación de un derecho nacido actual: poco importa que éste tenga su origen en una prescripción formal de una Ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo.

b) Conflictos Colectivos: Pueden ser de dos especies:

1. El que se relaciona con la interpretación y aplicación del convenio colectivo y de otras normas existentes;
2. El que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o la formación del reglamento colectivo.

c) Conflictos intersindicales: los que a su vez son colectivos o no colectivos.

En relación con los conflictos, Guillermo Guerrero Figueroa¹²⁷ considera que los conflictos colectivos de trabajo se pueden clasificar de la siguiente manera:

1. Colectivos, que se presentan entre organizaciones obreras que luchan por el derecho a la contratación colectiva;
2. No colectivos, se refieren al sindicato como entidad orgánica con funciones

¹²⁷ Cfr. GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manual de Derecho del Trabajo: Parte general, Derecho laboral individual, Derecho laboral colectivo. Editorial Leyer. Bogotá. 1998

de organización, disciplina, patrimonio, etceterac., y los intereses del gremio o de la categoría de trabajadores que se concretan en las relaciones de orden contractual.

3. Conflictos intersindicales: suelen constituir verdaderos conflictos colectivos de derecho ya que cada asociación en disputa es la parte representativa que se encuentra en desacuerdo con respecto a otra asociación profesional y no con relación a un patrono determinado. Lo que caracteriza a esta clase de conflictos es que su naturaleza está unida al organismo sindical; no se trata de relaciones laborales entre patrono o trabajadores, sino entre organizaciones representativas de una actividad laboral determinada. Por lo general en las negociaciones colectivas se presentan estas contiendas, para determinar cuál interviene en el convenio pertinente. Estos conflictos pueden clasificarse en impuros o impropios,

a) Conflictos intersindicales colectivos, si las controversias se producen entre las propias organizaciones profesionales de trabajadores;

b) Conflictos intersindicales no colectivos cuando las contiendas derivan de las obligaciones que los sindicatos asumen en virtud de sus funciones institucionales:

c) Conflictos entre el sindicato y sus miembros que surgen del mero contrato de asociación o del incumplimiento del convenio colectivo y

d) Conflictos interobreros, en los que las controversias se suscitan entre los trabajadores con motivo del trabajo en común.

Es materia de la presente tesis, el análisis de los denominados conflictos intersindicales: para dicho efecto, con fines prácticos se pueden definir como aquellos que se producen entre dos o más organizaciones sindicales distintas, las que se reclaman tener la legitimidad de representación del conjunto de trabajadores, por ejemplo: si existen sindicatos minoritarios dentro de una misma empresa, el conflicto podría surgir al momento de determinarse la organización sindical más representativa.

Adicionalmente, se pueden presentar los que se producen al interior de un sindicato, pudiendo ser de tres tipos:

a) Conflictos entre dos Juntas Directivas elegidas en un mismo sindicato, que se reclaman la representatividad y legitimidad para negociar colectivamente con su empleador y que se presentan ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, para fines de registro y toma de conocimiento, conforme a lo señalado en la Ley Federal del Trabajo:

b) Conflicto entre la Junta Directiva del sindicato versus sus trabajadores afiliados, por la aplicación del estatuto o por el incumplimiento del convenio colectivo.

c) Conflictos entre trabajadores que integran facciones de dos Juntas

Directivas distintas de un mismo sindicato, que acarree la interposición de demandas entre los trabajadores ante las judiciales correspondientes,

La actuación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el procedimiento de comunicación de junta directiva del sindicato, se circunscribe a analizar si le elección de la misma guarda concordancia con las normas estatutarias del sindicato y la Ley.

El artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo cita que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.

La Ley Federal del Trabajo, a partir del 1º de mayo de 1980, en su artículo 698 establece la competencia de la autoridad administrativa de la siguiente forma:

“Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y

Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado A fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley.”

Por su parte, el artículo 700 de la LFT establece que la competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

- I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;
- II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
 - b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
 - c) La Junta del domicilio del demandado.
- III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de la LFT; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;
- IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;
- V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Las consecuencias esencialmente de los conflictos intersindicales son:

1. Acefalía Sindical

El conflicto intersindical es un tema que parece simple pero, en realidad es muy complejo, por cuanto al producirse éste, no únicamente se ocasiona la acefalía de la organización sindical, sino que se vulneran las facultades del sindicato, lo que se manifiesta no solamente en la falta de representatividad ante el empleador y autoridades administrativas y judiciales, sino también porque se afectan los derechos inherentes de las organizaciones sindicales, como el referido a la falta de representatividad para negociar colectivamente y por tanto no sería posible poder celebrar convenciones colectivas de trabajo ni exigir su cumplimiento ni ejercer los derechos y acciones que los convenios produzcan. La legitimidad también se ve afectada, por cuanto no se tiene la representación del conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en las controversias cuya naturaleza tenga carácter colectivo.

Esta deficiencia de no tener representantes conlleva a que se afecte la capacidad legal del sindicato, lo que se concreta en el hecho de que los dirigentes no puedan representar o defender a sus afiliados en las controversias, litigios, o reclamaciones de carácter individual, presentadas o por presentarse ante el Poder judicial o las Juntas de conciliación y arbitraje, dejándose sólo al trabajador para que prosiga con la acción: en tal sentido, el rol del sindicato asesor desaparece; asimismo, la organización sindical deja de ser promotor de creación y fomento del desarrollo de cajas de ahorro o de cualquier tipo de fondos y en general de organismos de auxilio y promoción

social de sus miembros; huelga decir que también se vulnera la finalidad de ser agente de promoción del mejoramiento cultural de sus afiliados.

El tema revierte particular interés cuando los integrantes del sindicato, al entrar en pugna no logran la administración de sus bienes inmobiliarios, alcanzando esta contingencia incluso a los fondos provenientes de las denominadas cuotas sindicales, las que comúnmente se encuentran depositadas en las entidades financieras o bancarias en cuentas a nombre de los dirigentes cuya representatividad se discute.

Al interior del sindicato, el conflicto germine y aparece la división entre los trabajadores, quienes optan por apoyar a una u otra facción, lo que no permite el pleno desarrollo del sindicato, configurándose en muchos casos la ruptura de la unidad sindical, lo que trae aparejado, la desesperanza entre sus miembros, que se traduce en fe desafiliación como producto del ejercicio de le libertad sindical (de formar parte de la organización, no formar parte de ésta, o desafiliarse de la misma).

La facultad de integrar organizaciones superiores (seas éstas federaciones o confederaciones) también se ve limitadas hasta que el conflicto se soluciona.

En el caso de las Federaciones y Confederaciones, de producirse conflicto en su interior, las consecuencias se hacen evidentes, ya que no se contaría con representante válido que acude a reuniones de alto nivel,

convocadas por organismos internacionales como es la participación en la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebra todos los años en el mes de junio, en Ginebra. Adicionalmente, no podría ser partícipe en las mesas de dialogo social,

2. Repercusión del Conflicto Intersindical en la Negociación Colectiva.

El conflicto intersindical se refleja en el procedimiento de negociación colectiva, afectándolo gravemente, ya sea por el hecho que no se presente el proyecto de convención colectiva de trabajo, o planteando la otra facción, se oponga a la prosecución del trámite, alegando que existe un conflicto intersindical. En este contexto el empleador al tomar conocimiento del fenómeno, en ejercicio de su legítima defensa formule oposición, sustentando la existencia de dos juntas directivas dentro de un mismo sindicato que se reclaman la legítima representación, lo que hace que solicite a la autoridad administrativa la determinación respectiva.

El conflicto intersindical entonces perturba el derecho a la negociación colectiva con resultado adverso a los trabajadores afiliados, los que no podrán negociar colectivamente con su empleador, salvo que lo solucionen por propia decisión o por sentencia judicial. Se han observado pocos casos en los que el empleador a fin de mantener relaciones armoniosas y dada la gravedad del conflicto que incide en las relaciones laborales, decide otorgar un forma unilateral mejoras remunerativas de condiciones de trabajo. Evidentemente la dificultad de negociar en estas circunstancias, podría ocasionar, en caso de que

se firme un convenio colectivo, a la nulidad del acto jurídico.

Uno de los conflictos intersindicales más comunes y que puedo citar el de la Titularidad de Un Contrato Colectivo de Trabajo, juicio que se lleva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea local o federal, ahondaremos en el tema respecto del juicio de titularidad ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y así tenemos que para que un sindicato demande un contrato colectivo de trabajo tiene que reunir ciertos requisitos a saber:

- a) Tener la legitimación activa, es decir que su radio de acción así como sus estatutos agrupen a trabajadores de la rama o industria a la que pertenecen, por citar alguno el del autotransporte federal.
- b) Tener vigente la Toma Nota .
- c) Realizar una asamblea en donde los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa manifiesten su deseo de ingresar al sindicato y este los acepte.
- d) Presentar las solicitudes de ingreso al sindicato y el acta de asamblea ante la Dirección General de Registro de Asociaciones, Subdirección de Actualización Sindical, dependientes de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
- e) Con el sello de acuse de recibo se acompaña a la demanda

debidamente firmada por el Secretario General, se acompaña la toma de nota debidamente certificada y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dicta un acuerdo, que puede ser admitiendo la demanda, previniendo al Sindicato o archivando el expediente.

Una vez que sea dictado el auto de radicación, se señala audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Pruebas y Resolución, se notifica de manera personal a las partes quienes concurren a la audiencia a ejercer su derecho de audiencia en donde podrán alegar, contestar la demanda, ofrecer pruebas y hacer valer sus derechos.

Una de las pruebas que se ofrece tanto por el Sindicato actor, demandado y empresa demandada es la Prueba de Recuento, misma que se desarrolla de la siguiente manera y en base a la Jurisprudencia 150/2008 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, misma que se transcribe a continuación:

RECuento PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO.

Conforme a los principios fundamentales previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales y las leyes secundarias que, de acuerdo con el artículo 133 de la Carta Fundamental, son la Ley Suprema de toda la Unión, así como los principios generales del derecho y de justicia social, aplicables en términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la

Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización que los represente, protegidos contra todo acto de discriminación. Ahora bien, para cumplir con tales principios la autoridad laboral, como rectora del procedimiento tratándose de los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, debe ordenar que el desahogo de la prueba de recuento a que se refiere el artículo 931 de la Ley citada se lleve a cabo mediante un procedimiento que garantice, en el marco de un sistema democrático de libertad sindical, el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, ya que es el momento procesal donde puede comprobarse la voluntad absoluta e irrestricta de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, de manera que corresponde a las Juntas, tanto del ámbito local como del federal, vigilar que la prueba cumpla su cometido para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho; y para ello, deben proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical, que es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación alguna su decisión. Consecuentemente, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para el desahogo de la prueba indicada deberá, según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto: 1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del referido artículo 931; 2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica; 3. Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta; 4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento; 5. Verificar que el cómputo final de los votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados; y, 6. Para el caso de que se presenten objeciones, en términos de la fracción V del citado artículo 931, desahogar, previo al recuento y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción.

Contradicción de tesis 74/2008-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero, Cuarto, Noveno, Décimo Segundo, Décimo Tercero y Décimo Cuarto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de septiembre de 2008. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

La Junta con los elementos aportados por las partes, es decir nóminas, pagos del sistema único de autodeterminación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, altas, padrón de socios etcétera realiza el padrón confiable, completo y actualizado de los trabajadores que tienen derecho a votar en la prueba de recuento.

Se señala el lugar, día y hora en el que llevara a cabo las votaciones, se instala una urna con las particularidades citadas con anterioridad se concluye con la emisión de un laudo, mismo que al causar estado se envía un oficio al Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos de Trabajo a efecto de que en el contrato colectivo se hagan las anotaciones pertinentes a efecto de cumplimentar el laudo, por lo tanto se hace la anotación correspondiente del nuevo titular del contrato colectivo de trabajo, mismo que podrá de ahí en adelante emplazar a huelga por revisión salarial, contractual o violaciones al contrato, así como recibir las cuotas sindicales que se les descuentan a los trabajadores.

Como podrá observarse entre mayor número de contratos colectivos tenga un sindicato tendrá más presencia política, mas ingresos y por supuesto mas agremiados a quien defender de las arbitrariedades de la empresa, tratando día a día de obtener el equilibrio entre los factores de la producción y trabajo, uno de los principios rectores de la Ley Federal del Trabajo y del derecho de huelga, que sin duda se convierte cada vez más en algo difícil de obtener, con la sociedad tan injusta que se tiene en la actualidad.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La situación política y económica que guarda nuestro país empaña gravemente los derechos individuales y colectivos de los trabajadores de nuestro país, toda vez que las empresas de todo tipo han “flexibilizado” sus contratos colectivos en perjuicio de la clase trabajadora basta ver los noticieros y principales diarios en donde informan cotidianamente el cierre de empresas y los convenios o pactos en donde se mutilan contratos colectivos de trabajo que tienen años de ser logros de los trabajadores y de los sindicatos, por mencionar algunos relevantes y de gran trascendencia en la vida del país la empresa Mexicana de Aviación S.A. de C.V. y sus filiales en donde a todas luces por la mala administración de la empresa, la competencia, los altos costos del combustible y de operación llevaron a la empresa a tomar una decisión grave, la de cancelar operaciones y entrar en una negociación con los diversos sindicatos, llevando a miles de trabajadores al desempleo con la promesa de regresar a trabajar pero con el compromiso de mutilar su contrato colectivo de trabajo.

Como puede observarse una vez más las políticas neoliberales de las empresas traen como consecuencia la mutilación de los contratos colectivos de trabajo en perjuicio de los trabajadores, sindicatos y del pueblo de México.

La política neoliberal que está llevando a cabo el gobierno panista desde el sexenio anterior queriendo a toda costa cambiar la Ley Federal del Trabajo

con sus iniciativas, primero la denominada “Ley Abascal” por la iniciativa del ex Secretario de Trabajo y Previsión Social Lic. Carlos Abascal Carranza, misma que no tuvo el eco esperado con los legisladores de su bancada blanquiazul y quedo solo como un proyecto y el actual proyecto de reforma impulsado por el Secretario de Trabajo Javier Lozano y que se encuentra ya en la Cámara de Diputados para su discusión y aprobación, misma que con solo darle una ligera leída se puede percatar que es evidentemente patronal, ya que con el argumento de atraer la inversión extranjera rompen con principios fundamentales de la ley laboral actual, tales como la estabilidad en el empleo y el derecho de huelga, cuyos temas se verán estudiados en otros foros.

Dada la compleja reforma a la ley laboral que se pretende estimo que no será aprobada, ya que se reitera vulnera y restringe los derechos laborales de los trabajadores de nuestro país.

Es oportuno señalar que el presente trabajo que hoy nos ocupa no pretende proteger o defender la posición radical de defensa de líderes sindicales que se sigan enriqueciendo enarbolando la bandera de los derechos de los trabajadores ya que es a todas luces visto por la sociedad mexicana que casos como el del Sindicato Minero con su líder Napoleón Gómez Urrutia quien sigue representando a su sindicato desde Canadá, el de Martín Esparza, con el Sindicato Mexicano de Electricistas, Elba Esther Gordillo, personajes que siguen siendo reelegidos en el cargo y cuyos fines políticos, económicos y personales están muy lejanos del verdadero líder sindical así como los principios básicos de cualquier sindicato transparente en sus finanzas y fines estatutarios.

SEGUNDA.- No debemos perder de vista los miles y miles de contratos de protección que día a día ingresan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sea Local o Federal y que no tienen ninguna base trabajadora, es decir, los trabajadores ni siquiera saben de la existencia del mismo, esto debido a la falta de difusión en los centros de trabajo y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, muy a pesar de la Ley de Acceso a la Información Pública, trayendo como consecuencia que los trabajadores nunca vean un progreso en sus prestaciones y se conformen únicamente con el salario y las bajas prestaciones que tienen, evitando un verdadero equilibrio entre capital y trabajo cuyo fin esta tutelado por la Ley Federal del Trabajo, sugiriendo que haya más apertura en los contratos colectivos de trabajo a través de las autoridades laborales, quienes se convierten en cómplices de los sindicatos blancos y de los contratos de protección.

TERCERA.- Debe haber más información en los medios masivos de comunicación sobre temas laborales, que se destine más presupuesto tanto por el gobierno local y federal a efecto de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje impartan con más rapidez la justicia laboral, haciendo real lo preceptuado en la Carta Magna respecto de la impartición de justicia pronta y expedita, ya que debido al poco presupuesto no pueden señalar audiencias cercanas, toda vez que señalan entre una y otra hasta 3 o 4 meses generando una apatía en el tramite laboral, así mismo debe haber más difusión a efecto de que los trabajadores puedan hacer efectivos sus derechos y sentir que verdaderamente hay una autoridad que los apoya. En materia de sindicatos se deben transparentar sus cuotas, que hacen con el dinero, en que lo invierten, como

apoyan a sus agremiados y en materia de impartición de justicia se requiere evidentemente más personal que este comprometido con el trabajo de impartir justicia, mejorar los salarios y poner más y mejores mecanismos para evitar la corrupción, un viejo lastre que acarrea la profesión de la abogacía y gravemente empaña la imagen de las autoridades y abogados litigantes.

Sobre este tema es importante señalar que la autoridad deberá ser a corto plazo exigir a los postulantes pertenecer a alguna barra o colegio de abogados, toda vez que sucede muy a menudo que el trabajador se asesora con abogados que no cuentan con los conocimientos necesarios de materia laboral trayendo como consecuencia que se pierda su juicio por no saber litigar adecuadamente la tan detallada materia, por lo tanto la profesionalización de los abogados litigantes será en gran medida una verdadera herramienta para los trabajadores y sindicatos de nuestro país, sin perder de vista una reforma integral a la ley laboral en donde se logre un equilibrio tanto en materia de procedimiento como en los capítulos de sindicatos, estabilidad laboral y separación de los trabajadores .

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR CAMÍN, Héctor. La Frontera Nómada: Sonora y La Revolución. Siglo XXI. México. 1977.

AGUILAR GARCÍA, Javier. Los Sindicatos Nacionales. Organización y Sindicalismo. Siglo XXI. México. 1985.

ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Casa del Obrero Mundial. México. 1975.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. IJ, UNAM-Porrúa. México. 2002, Tomo A-C.

BASURTO, Jorge. El Proletariado Industrial en México. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. México. 1975.

BOUZAS ORTÍZ, Alfonso. Los Contratos Colectivos de Protección y el Proyecto Oficial de Reforma Laboral. 3er. Foro Laboral Internacional. COPARMEX. México. 2004.

CARBALLO MENA César Augusto. "Introducción al Régimen Jurídico de la Negociación Colectiva". Revista de la Fundación Procuraduría. Venezuela, 1998 No. 20.

CARDOSO, Ciro F. S. et al. La Clase Obrera en la Historia de México: De la Dictadura a los Tiempos Libertarios. Siglo XXI-IIS-UNAM, México. 1980.

CARR, Barry. El Movimiento Obrero y la Política en México. Era, México, 1976.

CASTAÑEDA ESTRADA, Fausto Gilberto. Orígenes del Sindicalismo en México. Universidad Autónoma de Morelos. México. 2001.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. s.p.i., México. 1984, p. 43.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. "Deficiencias legislativas en materia de huelgas". Estudios de Derecho Procesal el Trabajo en Honor del Dr. Alberto Trueba Urbina. Universidad de Yucatán. México. 1977.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Esfinge. México. 1974.

Confederación Regional Obrera Mexicana. **Memoria de los Trabajos llevados por el comité Central de la CROM durante el ejercicio del 23 de noviembre de 1924 al 1º de mayo de 1926.** México. 1926.

CUÉ CÁNOVAS, Agustín. **La Reforma Liberal en México.** Trillas. México. 1999.

DÁVALOS, José. "Tendencias del sindicalismo en México". En: **Anuario Jurídico XVI.** Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. 1989.

DÁVALOS, José. **Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo.** Porrúa. México. 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del Trabajo.** Tomo II. Porrúa. México. 1990.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo.** Porrúa. México. 2001.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.** Porrúa. México. 1984.

DÍAZ CÁRDENAS, León. **CANANEA. Primer Brote Laboral del Sindicalismo en México.** CEHSMO. México. 1976.

Diccionario de la Lengua Española. Espasa Calpe, Madrid, 2004.

GARCÍA CANTÚ, Gastón. **El Socialismo en México.** Siglo XXI. México. 1995.

GIUGNI, Gino; **Derecho Sindical.** Universidad Complutense de Madrid. Madrid. 1992.

GÓMEZ MENA, Carolina. "Ordenan restituir a sobrecargos de Mexicana sus derechos laborales". México: **La Jornada.** Jueves 1º de noviembre de 2007.

GÓMEZ TAGLE, Silvia. **Insurgencia y Democracia en los Sindicatos Electricistas.** El Colegio de México. México. 1980.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Manual de Derecho del Trabajo: Parte General, Derecho Laboral Individual, Derecho Laboral Colectivo.** Editorial Leyer. Bogotá. 1998

HUACUJA, Mario R. **Estado y Lucha Política en México Actual.** El Caballito. México, 1979.

HUITRÓN, Jacinto. **Orígenes e Historia del Movimiento Obrero**. EDIMUSA. México. 1974.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de Derecho del Trabajo**. T. I. Desalma Argentina. 1987.

LASTRA LASTRA, José Manuel. **Derecho Sindical**. Porrúa, México, 1993.

LEAL, Juan Felipe, et al. **Del Estado Liberal a los Inicios de la Dictadura Porfirista**. Siglo XXI. México. 1980.

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. **Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano**. Ediciones del Partido Popular Socialista, México, 1974.

LÓPEZ APARICIO, Alfonso. **El Movimiento Obrero en México**. Jus, México, 1958.

MARJORIE CLARK, Ruth. **La Organización Obrera en México**. Era. México. 1979.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri. **Diretto Sindical**. Saravia. Brasil. 1989.

MORENO, Omar. **Reforma Laboral en Argentina**. Ed Nueva Sociedad. México. 1995.

MUÑOZ RÍOS, Patricia. "Otorgan registro a otra organización sindical de mineros en Cananea, Sonora", México: **La Jornada**, jueves 1º de noviembre de 2007.

NIPPERDEY, Hueck. **Compendio de Derecho del Trabajo**. Ed. Revista de Derecho Privado. Madrid. 1963.

ORTEGA, Max. "Marco Jurídico y Democracia Sindical". **Revista Trabajadores**. Universidad Obrera "Lombardo Toledano". México. Año 2. Abril - Mayo 1998. Número 5.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Heliasta. Buenos Aires. 1997.

PERSIANI, Mattia, **Derecho Sindical**. Cedam. Padua. Italia, 2000, p. 1.

PICHARDO MARTÍNEZ, Jorge. **La Trascendencia y Futuro del Sindicalismo en México**. UNAM. México. 2004. (Tesis de licenciatura en Derecho. Asesor: Lic. Leopoldo Carmona González)

PODETTI, Humberto, "Los Principios del Derecho del Trabajo", en varios autores, **Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. AIADTSS-UNAM. México. 1997.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. **El Despido (comentarios y jurisprudencia)**. PAC. México. 1981.

RODEA, Manuel N. **Historia del Movimiento Obrero Ferrocarrilero: 1890-1943**. CTM. México. 1944.

ROUAIX, Pastor; **Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917**, Instituto Nacional de Estudios de la Revolución Mexicana. México, 1959.

RUSSOMANO, MOZART Víctor. **Comentarios a Consolidação das Leis do Trabalho**. Editorial Forense. Brasil. 1990.

SALAZAR, Rosendo. **La CTM**. Ediciones T.C. Modelo. México. 1956.

SANTOS AZUELA, Héctor. "Autonomía Colectiva y Funciones Actuales de la Huelga". **Boletín Mexicano de Derecho Comparado**. IJ-UNAM, México, Septiembre-diciembre de 1997.

SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Porrúa. México. 1993.

SANTOS AZUELA, Héctor. **El Sindicalismo en México**. México: Porrúa, 1994.

SANTOS AZUELA, Héctor. **Elementos de Derecho del Trabajo**. Porrúa. México. 1994.

SANTOS AZUELA, Héctor. **Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano**. Porrúa. México. 2002, Tomo A-C.

SLAVIN, Luis Pablo y Miguel Ángel Sardegna. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Eudeba. Buenos Aires. 1999.

TISSEMBAUN, Mariano R. **Las Controversias del Trabajo**. Víctor P. de Zavalía. Buenos Aires. 1952.

TRIGO, Octavio M. **La Ley Federal del Trabajo**. México: Tipográfica SAG, 1937.

UNZUETA, Gerardo. **Comunistas y Sindicatos**. Ediciones de Cultura Popular. México. 1977.

VALADÉS, José C.; **Sobre los Orígenes del Movimiento Obrero en México**. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México. 1979.

FUENTES LEGALES:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa, México, 2008.

Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948; firmado en la ciudad de San Francisco, California, Estados Unidos, con fecha de adopción: 9 de julio de 1948.

Convenio 98 (C98) Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949; convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, con fecha de entrada en vigor el 18 de julio de 1951, firmado en la ciudad de Ginebra, Suiza, con fecha de aprobación el día primero de julio de 1949.

Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (C151), Sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública, de 1978, con fecha de entrada en vigor el día 25 de febrero de 1981.

Ley Federal del Trabajo. Porrúa, México, 2008.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Carlos de BUEN UNNA, Themis. México. 1990.

Registro No. 382194; Localización: Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: **Semanario Judicial de la Federación XLVI**; Página: 2936; Tesis Aislada; Materia(s): laboral.

No. Registro: 375,426; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: **Semanario Judicial de la Federación**; Tomo: LXXVI; Tesis; Página: 4698.

No. Registro: 375,422; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: **Semanario Judicial de la Federación**; Tomo: LXXVI; Tesis; Página: 4564.

No. Registro: 377,742; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: **Semanario Judicial de la Federación**; Tomo: LXVII; Tesis: Página: 2298.

No. Registro: 381,993; Tesis aislada; Materia(s) Laboral; Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: **Semanario Judicial de la Federación**; Tomo: XLVI; Tesis: Página: 99.

No. Registro: 382,250; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: **Semanario Judicial de la Federación**; Tomo: XLVI; Tesis: Página: 3483.

No. Registro: 204,234; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: **Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**; Tomo: II, Septiembre de 1995; Tesis: VI.2o.12 L; Página: 527

No. Registro: 196,910; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: **Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**; Tomo: VII, Febrero de 1998; Tesis: 2a. IX/98; Página: 232

No. Registro: 193,775; Tesis aislada; Materia(s): Constitucional, Laboral; Novena Época; Instancia: Pleno; Fuente: **Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**; Tomo: IX, Junio de 1999; Tesis: P. LIII/99; Página: 14

No. Registro: 189,779; Tesis aislada; Materia(s): Constitucional, Laboral; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: **Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**; Tomo: XIII, Mayo de 2001; Tesis: 2a. LIX/2001; Página: 443

No. Registro: 189,781; Tesis aislada; Materia(s): Constitucional, Laboral; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: **Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**; Tomo: XIII, Mayo de 2001; Tesis: 2a. LVII/2001; Página: 321

Localización: Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: **Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**; XXV, Abril de 2007; Página: 1672; Tesis: I.7o.T.87 L; Tesis Aislada; Materia(s): laboral

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN:

IUS 2010. 4 discos compactos, Poder Judicial, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2010.

CASTRO SOTO, Gustavo y ZINN, Ryan. **La Transnacional de la Pobreza** / www.iarnoticias.com; [Consulta 10 de septiembre de 2007]

Diccionario de la Lengua Española (Ed. Electrónica En Cd-Rom, Versión 1.0). Real Academia Española. Espasa-Calpe, S.A. Madrid. 2003.

<http://www.angelfire.com/zine/lahuelga/cananea.html>; [Consulta: 26 de marzo de 2007]

http://es.wikipedia.org/wiki/Elba_Esther_Gordillo; [Consulta: 20 de octubre de 2007]

http://www.fatmexico.org/historia/ori_fat_dale.html; [Consulta: 5 de septiembre de 2007]