



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

---

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**EL REGISTRO SINDICAL ANTE LA REFORMA LABORAL**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A:  
**JUAN FERNANDO MANRIQUE SOTELO**

ASESOR: **DRA. LILIA GARCÍA MORALES**



**CIUDAD UNIVERSITARIA.**

**MÉXICO 2014**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ  
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
P R E S E N T E.

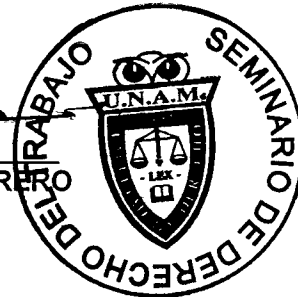
**Muy distinguido Señor Director:**

El (La) alumno (a): **JUAN FERNANDO MANRIQUE SOTELO**, con número de cuenta: **068644864** inscrito (a) en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "EL REGISTRO SINDICAL ANTE LA REFORMA LABORAL", bajo la dirección de la **DRA. LILIA GARCÍA MORALES** para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **DR. JOSÉ MANUEL VARGAS MENCHACA**, en el oficio con fecha 24 de septiembre de 2014, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno(a) referido.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"  
Ciudad Universitaria, D. F., 03 de Octubre 2014.

  
DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO  
Director del Seminario



**NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL:** El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

C.c.p.-Seminario.  
c.c.p. - Alumno.

## **Dedicatorias**

**A mis hijos, Irving y Grecia Manrique Huizar, porque fueron el apoyo e inspiración para la conclusión de mi carrera profesional.**

**Al gran amor de mi vida, Silvia Rocío López Ruelas, por su constante perseverancia, dedicación y apoyo para concluir esta etapa de mi vida.**

**A mis padres, Alfonso Manrique Juárez y Victoria Sotelo Ferrusquilla, porque fueron el gran ejemplo en el camino de mi vida y por el gran amor y dedicación que tuvieron para su hijo.**

**A la Doctora Lilia García Morales, por ayudarme a encontrar el camino para concluir mi carrera profesional de Licenciado en Derecho; mi más profundo agradecimiento siempre.**

**A un gran amigo,  
Mauricio Martínez Trejo, a  
quien encontré en mi camino  
para terminar mi carrera  
profesional; por el gran apoyo  
y la amistad que me brindó.**

**A la Universidad Nacional  
Autónoma de México, mi *Alma  
Mater*; mis infinitas gracias  
por encontrar en ella una  
fuente inagotable de  
conocimiento en mi formación  
profesional.**

**A la Facultad de Derecho,  
por tener el honor de estudiar  
en ella y forjarme como  
profesionista.**

## ÍNDICE

### EL REGISTRO SINDICAL ANTE LA REFORMA LABORAL

|              |       |
|--------------|-------|
|              | Págs. |
| INTRODUCCIÓN | I     |

#### CAPÍTULO PRIMERO MARCO CONCEPTUAL

|   |    |
|---|----|
| 1. Derecho del Trabajo.....                             | 1  |
| 2. Derecho Colectivo del Trabajo.....                   | 5  |
| 3. La Coalición.....                                    | 7  |
| 4. La Asociación Profesional.....                       | 9  |
| 5. El Sindicato.....                                    | 10 |
| 5.1. Formación del Sindicato.....                       | 12 |
| 5.2. Registro Sindical.....                             | 13 |
| 5.3. Clasificación de los Sindicatos.....               | 15 |
| 5.4. Prohibición a los Sindicatos.....                  | 16 |
| 5.5. Cancelación y disolución del Sindicato.....        | 18 |
| 6. Libertad Sindical.....                               | 19 |
| 7. Autonomía Sindical.....                              | 22 |
| 8. Contrato Colectivo de Trabajo.....                   | 25 |
| 8.1. Los Sujetos del Contrato Colectivo de Trabajo..... | 29 |
| 8.2. Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo..... | 32 |

#### CAPITULO II ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 1. El Porfiriato..... | 35 |
|-----------------------|----|

|  |    |
|--|----|
| 1.1. Movimiento Pos-Revolucionario.....                        | 38 |
| 2. Primeros Movimientos Obreros a principios del Siglo XX..... | 41 |
| 3. Movimiento Constitucionalista.....                          | 47 |
| 3.1. Nacimiento del Artículo 123 Constitucional.....           | 49 |
| 4. El Sindicalismo Moderno.....                                | 51 |
| 4.1. La Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).....     | 54 |
| 4.2. La Confederación General de Trabajadores (CGT).....       | 55 |
| 4.3. Confederación de Trabajadores de México (CTM).....        | 56 |
| 4.4. El Congreso del Trabajo.....                              | 57 |

### CAPITULO III MARCO JURÌDICO

|   |    |
|---|----|
| 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....   | 60 |
| 2. Convenio Internacional de la OIT No. 87.....   | 62 |
| 2.1. Obligatoriedad de los miembros de la OIT para<br>cumplir con el Convenio 87.....                             | 63 |
| 2.2. Derecho de los Trabajadores a constituir<br>Organizaciones Supremas.....                                     | 64 |
| 2.3. No se necesita una autorización previa para<br>constituir una Organización.....                              | 66 |
| 2.4. Los Trabajadores y Empleadores deben<br>observar sus Estatutos, como única condición para su Afiliación..... | 67 |
| 2.5. Las Autoridades Públicas deben abstenerse de<br>intervenir en las Organizaciones (Autonomía Sindical).....   | 68 |
| 2.6. Observancia de la Legalidad.....   | 69 |
| 3. Ley Federal del Trabajo reformada el 30 de noviembre del 2012.....   | 72 |
| 3.1. La Huelga.....   | 78 |
| 3.2. Objetivos de la Huelga.....  | 82 |
| 3.3. Terminación de la Huelga.....  | 83 |
| 4. Jurisprudencia.....  | 84 |

## **CAPÍTULO IV**

### **EL REGISTRO SINDICAL FRENTE A LA REFORMA LABORAL DE 2012**

|  |            |
|--|------------|
| <b>1. Requisitos para el registro.....</b>       | <b>92</b>  |
| <b>2. Registro Automático.....</b>               | <b>98</b>  |
| <b>2.1. Procedimiento para el Registro.....</b>  | <b>101</b> |
| <b>2.2. Efectos que produce el Registro.....</b> | <b>104</b> |
| <b>3. La Negativa del Registro.....</b>          | <b>107</b> |
| <b>4. Propuestas.....</b>                        | <b>109</b> |
| <br>   |            |
| <b>CONCLUSIONES.....</b>                         | <b>117</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>                         | <b>121</b> |



## INTRODUCCIÓN

La búsqueda de los trabajadores por establecer mecanismos que permitan expresar sus intereses colectivos como gremio, ha sido uno de los temas que bajo la expresión de "movimiento obrero" ha acompañado a la historia de las sociedades desde hace mucho tiempo. Las formas y modalidades que tales organizaciones han asumido presentan un interés particular para diferentes ciencias, sobre todo aquellas que concentran su atención en lo social.

Así, para entender el movimiento sindical mexicano, es necesario que nos adentremos en la historia del mismo, cuáles son sus orígenes y sobre todo identificar como el mismo sindicalismo por conducto de sus líderes, han perdido de vista la importancia social que los sindicatos representan para la clase trabajadora en nuestro país.

En México la libertad sindical está consagrada en nuestra Constitución Política en su artículo 123 fracción XVI, misma que dice "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." Siendo un derecho el poder asociarse, el no asociarse o el segregarse no tendría sentido práctico, si la organización resultante no goza del derecho de entablar relaciones de representación colectiva, de reivindicar, proteger y mejorar su interlocución ante su empleador, es decir, esta libertad consagrada y reconocida por la Constitución y la ley, forman parte, con la contratación colectiva y la huelga la trilogía que conforma el Derecho sindical, donde no se concibe el uno sin el otro.

Pero no solo las autoridades laborales ponen obstáculos para el ejercicio de sindicalizarse, los patrones lo que hacen es despedir en el mejor de los casos a los principales promotores, lo cual también está prohibido por nuestro sistema jurídico.

El objeto de estudio en esta investigación es sin duda la institución del Sindicato, pero nos adentraremos específicamente en el estudio del Registro Sindical, en donde resaltamos la importancia que esta figura tiene dentro del derecho del trabajo y que está reconocido por la ley, dándole el carácter para ser un derecho social, cuya finalidad es la clase trabajadora para el mejoramiento, como lo mencionaremos en el desarrollo de nuestra investigación, de las condiciones de trabajo de quienes prestan un servicio personal y subordinado a un patrón.

Es menester mencionar que con el desarrollo de este trabajo entraremos al análisis de los principios de libertad y autonomía sindical, que se constituyen como elementos fundamentales del Derecho Colectivo, pues se consideran el resultado de la organización colectiva de los trabajadores como la clase desprotegida en todo aspecto, contra los abusos del patrón e incluso del propio Estado, que como mencionaremos más adelante se ha negado a reconocerle derechos y libertades a esta clase social.

Por lo tanto, en el **Capítulo Primero** estudiaremos el marco conceptual del tema a desarrollar, donde abordaremos los temas más relevantes y fundamentales de la materia laboral, como lo son la Coalición; la Asociación Profesional; el Sindicato, principalmente el Registro Sindical; la Libertad y Autonomía Sindical y el Contrato Colectivo de Trabajo.

En el **Capítulo Segundo** abordaremos los antecedentes del sindicalismo en México; en donde hablaremos del papel que la clase trabajadora tuvo durante los procesos históricos dentro de los siglos XIX y XX, fundamentalmente en la transición del gobierno liberal a la dictadura de Porfirio Díaz, hasta la consolidación del sindicalismo moderno y contemporáneo en este siglo XXI que iniciamos.

Por su parte, en el **Capítulo Tercero** analizaremos el marco jurídico de la coalición, del sindicato, del contrato colectivo de trabajo, de la huelga, en estudiaremos los innumerables procesos de transformación del

Derecho del Trabajo primordialmente con los cambios legislativos que han surgido en cuanto al registro sindical, y abordando temas de vital importancia como la reforma que se hizo el 30 de noviembre de 2012, también nos adentraremos en el estudio del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo de la “Libertad Sindical” que establece el derecho de los trabajadores a constituir, de no constituir y de segregación de las organizaciones sindicales que estimen convenientes. Además, asume como una importante herramienta para la aplicación del mismo, la observancia de la legalidad, de tal modo que esta idea se encuentra plasmada en esta norma internacional en varios de sus artículos; y también estudiaremos el importante peso que nuestra Carta Magna le otorga al registro sindical como derecho fundamental para los trabajadores.

Finalmente en el **Capítulo Cuarto** hablaremos del registro sindical ante la reforma laboral del 2012 y en donde la falta de personalidad jurídica de la que carecen los sindicatos sin registro (*de facto*), presenta implicaciones desfavorables en el ejercicio de sus derechos en general; de tal suerte que, siendo esto la parte total de nuestra investigación, haremos una propuesta con el fin de que se reforme el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de procurar una verdadera libertad sindical en nuestro país, favoreciendo la defensa, estudio y mejoramiento de los derechos colectivos de los trabajadores.

Puntualizando que en la realización de este trabajo tuvimos como herramientas los métodos de investigación analítico, sintético, histórico, analógico, sociológico, deductivo y jurídico para desarrollar los capítulos que conforman esta tesis.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **MARCO CONCEPTUAL**

En este primer capítulo se analizan diferentes tópicos que irán de lo general a lo particular, donde abordaremos los temas más relevantes y fundamentales de la materia laboral, como lo son la Coalición; la Asociación Profesional; el Sindicato, principalmente el Registro Sindical; la Libertad y Autonomía Sindical y el Contrato Colectivo de Trabajo.

#### **1. Derecho del Trabajo**

Consideramos preliminarmente analizar la idea de qué es el trabajo: etimológicamente existen varias corrientes acerca del origen de este término, para algunos autores proviene del vocablo francés *travail*, del italiano *travaglio* y del portugués *trabalho*, las tres provenientes de voces latinas y significan sujeción o penoso; otros autores como el maestro Dávalos mencionan que “la palabra proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba; el trabajo representa una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el desarrollo de cierto esfuerzo. Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del griego, *thilbo*, que significa apretar, oprimir o afligir”<sup>1</sup>. En resumen de lo anterior, se podría decir que el trabajo implica una sujeción a un esfuerzo para superar una traba.

El Diccionario de la Lengua Española define al trabajo como “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza”<sup>2</sup>. Sin embargo no debemos confundir esfuerzo con trabajo, ya que el trabajo siempre tiene un fin útil, mientras que el esfuerzo no siempre lo tiene.

---

<sup>1</sup> DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Décima segunda ed. Porrúa. México, 2002. Pág. 1.

<sup>2</sup> Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda ed. Espasa. México, 2001. Pág. 2203-2204.

De lo anterior, podemos observar que esta definición ha sido objeto de los doctrinarios del derecho laboral, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo define al Trabajo, en el párrafo segundo de su artículo 8° como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, define al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social, dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo”<sup>3</sup>.

La justicia social remite directamente al derecho de los sectores más desfavorecidos de la sociedad, en especial los trabajadores, y al goce de los derechos humanos sociales y económicos, conocidos como derechos de segunda generación, de los que ningún ser humano debería ser privado.

Por su parte Rafael de Pina define al Derecho del Trabajo como el “Conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas”<sup>4</sup>.

Trueba-Urbina considera que el Derecho del Trabajo es “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Porrúa. México, 2003. Pág. 1172.

<sup>4</sup> DE PINA, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Vigésimo cuarta ed. Porrúa, México, 1997. Pág. 520.

<sup>5</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Tomo I. Décimo tercera ed. Porrúa. México, 1981. Pág. 135.

Walter Kaskel y Herman Dersch consideran que el Derecho del Trabajo es “el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónomas, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellos”<sup>6</sup>.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que por lo general existe una parte fuerte, el patrón, y una parte débil, el trabajador. Por ello, el derecho laboral tiene una función de defensa con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

Ahora bien, citando a autores que hacen una descripción un poco más compleja, tenemos a Castorena, que lo define como “el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan”<sup>7</sup>.

Así, podemos establecer que estas definiciones se basan en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad, asegurando que se cumplan los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón.

---

<sup>6</sup> KASKEL, Walter y Herman Dersch. *Derecho del Trabajo*. Quinta ed. Depalma Editor. Argentina, 1961. Pág. 4.

<sup>7</sup> CASTORENA, J. de Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. Tercera ed. Sin editorial. México, 1959. Pág. 5.

También podemos mencionar la de Guillermo Cabanellas, quien define al Derecho Laboral como “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”<sup>8</sup>.

Su objetivo es lograr que la justicia rija las relaciones de trabajo entre trabajador y patrón, ya sea en una relación individual o colectiva, y tiene el fin de hacer menos grande las diferencias de posición entre un trabajador y su patrón.

Por otra parte, De la Cueva nos sugiere que “el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que , a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”<sup>9</sup>.

En palabras de José Dávalos, señala que “el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”<sup>10</sup>.

De lo anterior podemos establecer que la función principal del Derecho del Trabajo es la protección de la clase trabajadora, ya que el trabajo no puede ni debe considerarse como un objeto, ni una mercancía, por lo que, en consecuencia no puede regirse por normas particulares y es así como esta rama del derecho asegura un trato digno y humanitario a aquél que lo efectúa.

---

<sup>8</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. Tercera ed. Heliasta. Argentina, 1989. Pág. 470.

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Sexta ed. Porrúa. México, 1991. Pág. 162.

<sup>10</sup> DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Ob. cit. Págs. 40-41.

## 2. Derecho Colectivo del Trabajo

El Derecho del Trabajo comprende el Derecho Individual del Trabajo y el Derecho Colectivo del Trabajo; de acuerdo al objetivo del presente estudio, nos enfocaremos al estudio del Derecho Colectivo del Trabajo.

Es la subrama del derecho laboral encargada de regular todo lo relacionado con las organizaciones sindicales, la contratación colectiva y la defensa de los intereses comunes tanto de los empleadores como de los trabajadores en el desarrollo de un conflicto colectivo. Posibilita el ejercicio de las relaciones laborales de los trabajadores sindicalizados y sus empleadores, en función de lo pactado en el contrato colectivo.<sup>11</sup>

Guillermo Cabanellas, define a esta rama del Derecho del Trabajo como: “el conjunto de normas que regulan, encauzan y ordenan el proceso de las divergencias que surgen entre trabajadores y empresarios en relación al hecho social y económico que es el trabajo prestado en relación de subordinación”, numerando como elementos fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo los siguientes:

“La protección de la clase trabajadora mediante la tutela del derecho de coalición y la celebración de convenios colectivos; la autonomía colectiva, pues son los mismos sujetos quienes instauran las reglas; la co-decisión en la empresa. La defensa de los intereses de las colectividades y la armonía que se obtienen a través de la conciliación y arbitraje.”<sup>12</sup>

El jurista Néstor de Buen Lozano, se refiere al Derecho Colectivo como “el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces

---

<sup>11</sup> Cfr. AFANADOR NÚÑEZ, Fernando. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Segunda ed. Universidad Externado de Colombia. Colombia, 1994. Pág. 41.

<sup>12</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. Ob. cit. Pág. 483.



institucionales de la lucha de clases.” Y como a los objetivos de esta rama “la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a las organizaciones de representación clasista: el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y por último, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria”.<sup>13</sup>

Ahora bien, cabe mencionar que en toda relación colectiva de trabajo, se encuentra el sindicato y la empresa, y esta relación se encuentra regulada en el contrato colectivo, en el contrato-ley, en el reglamento interior de trabajo.

De todo lo anterior, se puede decir que a diferencia del Derecho Individual del Trabajo, en donde solo interesa el trabajador como sujeto particular, en el Derecho Colectivo del Trabajo, los sujetos serán precisamente los sindicatos que representan el interés mayoritario o totalitario de los trabajadores, ya sea el conformado por éstos o por los patrones, los cuales actuarán de forma conjunta para defender derechos o intereses para su beneficio. Por lo que podemos deducir que la organización de trabajadores actúa por el bien común de sus integrantes, tanto de quienes la dirigen como de aquellos que se encuentran afiliados y su participación es meramente económica; además, su conformación va a ser de carácter permanente con objetivos inmediatos.

En definitiva, concluimos que el Derecho Colectivo del Trabajo es la rama del Derecho del Trabajo que regula las asociaciones de los trabajadores y patrones, referente a su formación, función, relaciones y conflictos colectivos de trabajo. Siendo social, continúa con sus características propias, tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas sociales y económicas que deben

---

<sup>13</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Décimo séptima ed. Porrúa. México, 2003. Págs. 571.

conjugarse en beneficio de la colectividad; tomando en cuenta el interés conjunto o mayoritario de los trabajadores a través de un sindicato.

### **3. La Coalición**

Empezamos esta parte, mencionando que “la palabra coalición deriva del latín **“coalitum”**, que significa reunirse, juntarse, liga, unión; la coalición es el pacto entre varias instituciones políticas, económicas y sociales para la realización de una acción común.”<sup>14</sup>

Ahora bien, nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, apartado A), fracción XVI, establece que “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”. Es una agrupación de carácter temporal (temporalidad), logrando su objetivo, desaparece y tiene un fin presente. Y como bien lo señala el artículo transcrito, se pueden coaligar formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera, como la huelga o una cooperativa.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 354, reconoce plenamente la libertad de coalición de trabajadores y patrones y en su numeral 355, establece que la “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

Por su parte, Mario de la Cueva define a la Coalición como: “institución autónoma, la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente. Es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, sin el cual no son posibles ni la huelga ni la

---

<sup>14</sup> PONTÓN, Gonzalo. *Diccionario Enciclopédico Grijalbo*. T. I. Grijalbo. España. 1986. Pág. 43.

asociación sindical”<sup>15</sup>. Y le atribuye características como la permanencia, fin presente y futuro.

Esta figura jurídica (Coalición), toma relevancia cuando se habla de la coalición de los trabajadores, ya que no existe ni sindicato, ni asociación profesional sin coalición.

Por lo tanto, podemos decir que la coalición es el acuerdo temporal de trabajadores o de patrones, con un interés común y actual; es de vital importancia, ya que es el soporte de las instituciones del derecho colectivo de trabajo, el derecho de base sin el cual no son posibles ni la huelga, ni la asociación sindical.

La coalición solo puede entenderse en función de la huelga o de la asociación sindical, pues si no pudiera desembocar en una u otra, su existencia sería efímera y no influiría eficazmente en la vida del derecho de trabajo. Su eficacia radica, precisamente, en constituir el prólogo obligado de las otras instituciones; aunado a que si bien es cierto que no se requiere autorización previa para la constitución de los sindicatos, si se requiere de dicha autorización para su registro y funcionamiento.

En síntesis, la coalición es transitoria, no requiere de registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con cuatro trabajadores o patrones, es un organismo de facto, no tiene personalidad jurídica y su reglamentación en la ley laboral es muy precaria pues sólo se regula en dos artículos el 354 y 355 de la ley en comento que señalan:

---

<sup>15</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, Segunda ed. Porrúa. México, 1981. Pág. 235.

**“Artículo 354:** La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones”.

**“Artículo 355:** Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

Mientras que el sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones, por lo menos, además de otros requisitos como lo veremos más adelante.

#### **4. La Asociación Profesional**

La Asociación Profesional, al igual que la Coalición, tiene su fundamento constitucional en la fracción XVI, del apartado “A”, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableciendo que “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

Mario de la Cueva la define como “la agrupación permanente de trabajadores o de patrones en búsqueda de intereses comunes”<sup>16</sup>. Y sus características son la permanencia, fin presente y futuro.

La Asociación Profesional surge de la coalición; se asocian los que tienen una profesión o actividad: obrero, contador, abogado, etc. En la asociación profesional se pueden asociar profesionales y no tienen nada que ver con lo laboral, a diferencia de un sindicato en donde están separados

---

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Op. Cit. Pág. 242.

patrones y trabajadores y en la asociación profesional están mezclados y puede que también se agrupen abogados, contadores, etc.

Por lo anterior, podemos diferenciar a la asociación profesional del sindicato, de la siguiente manera: Todo sindicato es una asociación profesional, pero no toda asociación profesional es un sindicato. La asociación profesional es el género y el sindicato es la especie.

## **5. El Sindicato**

Una de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo es el sindicato, que es la asociación conformada por trabajadores o patrones que se reúnen para la defensa de los intereses de sus integrantes y es el sindicato de trabajadores quien puede ejecutar el derecho de huelga. Néstor de Buen refiere que el “Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses de clases”.<sup>17</sup>

La finalidad del sindicato, en el derecho mexicano, según Juan Climent Beltrán es servir de instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores, en las relaciones de trabajo obrero-patronales, lo que significa una actuación de carácter económico social para obtener reivindicaciones obreras y elevar la condición de vida de los trabajadores en un sentido amplio, que abarque las mejoras salariales, capacitación técnica formación cultural, entre otras.<sup>18</sup>

Por otro lado, para Héctor Santos Azuela, es “una coalición permanente de trabajadores o patrones, constituido con el fin de unificar las

---

<sup>17</sup> DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II, Novena ed. Porrúa. México, 1992. Pág. 723.

<sup>18</sup> CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Derecho Sindical*. Segunda ed. Esfinge. México, 1999. Pág. 71.

relaciones laborales y alcanzar, en forma concomitante, la justicia social”<sup>19</sup>, agregando que el sindicato tiene independencia en cuanto al Estado y que no depende de otro grupo social.

Para Mario de la Cueva el sindicato es “la expresión de unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día mas amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas.”<sup>20</sup>

La definición del Maestro Mario de la Cueva, está dedicada completamente a los trabajadores, toda vez que resalta la justicia social como la finalidad de los sindicatos, a la inversa de los sindicatos conformados por patronos, cuyo interés primordial será el de la protección de sus intereses económicos principalmente.

Por último, tenemos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 señala que “Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

De todas las definiciones anteriores, concluimos que la constitución de un sindicato se da de manera libre, los individuos pueden escoger si se unen al sindicato o no; los sujetos del sindicato forzosamente deben de tener el carácter de trabajadores o patronos; debe ser de forma permanente, característica que lo diferencia de la figura de la coalición, y por último, que tiene como objeto principal la defensa de los intereses de sus miembros y mejorar las condiciones de trabajo.

---

<sup>19</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Segunda ed. Porrúa. México, 1997. Pág. 334.

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II. Ob. Cit. Pág. 286.

## 5.1. Formación del Sindicato

Es en el ejercicio del derecho de libertad sindical que formalmente obliga a cumplir con los requisitos para formar un sindicato, los cuales constan de elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia, validez y certeza como personas jurídicas legalmente constituidas, por lo tanto, sujetos de derechos y obligaciones.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, sólo los trabajadores o patrones podrán formar sindicatos; el artículo 364 de la ley en comento, dispone que los sindicatos deberán constituirse (requisitos de persona) con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, como mínimo, pero surge una excepción, ya que el propio artículo dispone que se tomarán en consideración aquellos trabajadores cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de registro. Esto tiene como finalidad proteger al trabajador que pretenda formar un sindicato y que sea despedido a fin de evitar la formación del mismo.

El artículo 362, señala que los trabajadores mayores de catorce años, podrán formar parte de los sindicatos, sin embargo, existe una moderación al establecer que no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos, de igual manera aplica para los extranjeros, esto plasmado en el artículo 372.

Es importante señalar que existe cierta restricción, de ahí, que no todos los trabajadores pueden integrar un sindicato. El artículo 9 de la ley que nos ocupa, menciona que la categoría de **trabajador de confianza** depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, siendo éstas las de: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización que tengan carácter de general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o

establecimiento. Esto se debe a que en la mayoría de los casos son considerados como representantes del patrón, produciendo un probable conflicto de intereses, sin embargo, esto no constituye un obstáculo para que puedan formar sus propios sindicatos como trabajadores de confianza, pero no con los de base.

## **5.2. Registro Sindical**

Esta figura se entiende como el procedimiento administrativo para verificar con un archivo de la constitución de las organizaciones profesionales como los sindicatos, federaciones y confederaciones.

Atento a lo dispuesto por el artículo 364 Bis: “En el registro de los sindicatos se deberán observar **los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical**”.

Una vez realizado lo anterior, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos deberán cumplir con diversos requisitos para que la autoridad competente emita su resolución, a efecto de reconocer al Sindicato como persona moral, y son los siguientes:

**“Artículo 365:** Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;



III. Copia autorizada de los estatutos; y

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

Atento a lo anterior, consideramos que los efectos jurídicos del registro sindical es meramente declarativo, pues parecen limitarse a dar fe de que se reunieron los requisitos señalados en párrafos anteriores para constituir un sindicato; dar cuenta de quienes integran la Dirección del Sindicato, acto que se conoce en la práctica como toma de nota de la mesa directiva, así como de llevar un archivo de la existencia del sindicato, de sus miembros, directivos y de sus estatutos; es decir, es la constitución del sindicato mediante la asamblea constitutiva, lo que dota a la organización de su personalidad jurídica”.

Así mismo, el artículo 366 señala que: “el registro podrá negarse únicamente, por las causas que en el mismo se señalan:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

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

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

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

Si la autoridad niega el registro y éste si reúne todos los requisitos, podemos impugnar tal negativa mediante el Juicio de Amparo Indirecto ante un Juez de Distrito en Materia de Trabajo.

Tanto el registro sindical así como la toma de nota, han sido objeto de múltiples críticas derivadas en la mayoría de los casos de su manipulación política por los gobiernos, en contra de los sindicatos independientes.

Al respecto el tratadista Néstor de Buen Lozano opina que: “el problema empieza desde antes. La STPS considera que el registro otorga personalidad jurídica a los sindicatos, interpretando con absoluta mala fe lo dispuesto en el artículo 365 de la Ley Federal que dispone que “los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local...”, es obvio que si un sindicato debe registrarse es porque existe desde antes, ya que de otro modo la Ley Federal del Trabajo tendrá que establecer simplemente el derecho de las organizadores de un sindicato para registrarlo con la finalidad de otorgarle personalidad jurídica.”<sup>21</sup>

### **5.3. Clasificación de los Sindicatos**

De acuerdo a lo que se ha estudiado hasta el momento, la primera clasificación que encontramos de los sindicatos, es en razón de estar integrados por patrones o por trabajadores, y éstos a su vez se dividen de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se establece que “los sindicatos integrados por trabajadores pueden ser:

---

<sup>21</sup> DE BUEN, Néstor. “La Toma de Nota y Otras Vergüenzas”. *La Jornada*. 01 de mayo del 2011, Sección opinión, México, 2011.

- 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”.

Y por lo que respecta a los sindicatos de los patrones, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 361, se clasifican en:

- “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”.

Los doctrinarios afirman que esta clasificación es limitada, ya que en la práctica pudieran darse otras clasificaciones.

Además, cabe señalar que en la práctica no existen sindicatos de patrones, ya que éstos no tienen la necesidad de organizarse colectivamente para defenderse de los trabajadores.

#### **5.4. Prohibición a los Sindicatos**

Como ya lo hemos establecido, el objeto de los sindicatos está primeramente señalado en la fracción XVI, apartado A, del artículo 123, de nuestra Carta Magna, así como en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto, tenemos que el principal objetivo de los sindicatos es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, o de las condiciones de trabajo y no podrá desviarse su actividad a otro objeto que no sea expresado en la ley, por lo que una asociación que no tenga aquel objeto no será sindicato.

Guillermo Cabanellas expone que prohibición es una orden negativa. Su infracción supone siempre una acción en contra, más grave en principio que la omisión indolente de una actividad obligatoria. Además de un mandato de no hacer significa vedamiento o impedimento en general.<sup>22</sup>

El Diccionario Ilustrado de la Lengua Española señala que prohibición es una disposición que impide obrar de cierto modo, vedar, impedir. Al igual que la Ley Federal del Trabajo, reconoce a los sindicatos, como personas jurídicas colectivas, derechos y obligaciones, en su numeral 378, también le determina la prohibición de realizar ciertas actividades, como son:

- I. Intervenir en asuntos religiosos; y
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro”.

Anteriormente, este artículo contaba con una fracción tercera pero “por virtud de la reforma propuesta por el Presidente Cárdenas suprimió la prohibición de que los sindicatos intervinieran en la política del país o ejercitaran como sindicatos actividades políticas. Se confirma la teoría de que los

---

<sup>22</sup> Cfr. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo VII. Heliasta. Argentina, 1996.

sindicatos como personas morales de derecho social tienen facultad de ejercitar toda clase de actividades políticas, ya que la política está íntimamente relacionada con la vida sindical”.<sup>23</sup>

## **5.5. Cancelación y disolución del Sindicato**

La cancelación, de acuerdo al Diccionario Jurídico, se refiere a “dejar sin efecto o valor una cosa, especialmente una obligación legal y el documento donde consta”, y la disolución, se refiere a la destrucción de un vínculo. El artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la disolución se explica como la desintegración definitiva del sindicato por voluntad de sus miembros; con el consenso de las dos terceras partes de sus afiliados, o por haber transcurrido el periodo de su duración fijado en los estatutos. Asimismo, la ley en comento dispone que los sindicatos no estén sujetos a la disolución por vía administrativa, sino sólo jurisdiccional. Los principales efectos de la disolución, se encuentran en el artículo 380 de la Ley Federal del trabajo, en donde se establece que:

En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 369, dos únicos supuestos que dan motivo a la cancelación de un sindicato, que concretamente se refieren a la disolución del mismo y por dejar de tener los requisitos legales, estos requisitos consisten en la finalidad intrínseca y teórica de un sindicato, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, así como el

---

<sup>23</sup> *Ley Federal del Trabajo*, comentada por Alberto Trueba Urbina, et al. Nonagésima ed. Porrúa, México, 2013. Pág. 303.

número de agremiados, y demás requisitos formales previstos por la ley, por lo que, si no se presenta la falta de alguno de esos requisitos, es improcedente la cancelación.

## **6. Libertad Sindical**

En su dimensión colectiva, la libertad sindical se traduce en el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos sin necesidad de autorización previa, y desde punto de vista individual, la libertad sindical significa el derecho que tienen los trabajadores de afiliarse o no a los sindicatos de su preferencia.

La libertad sindical ha alcanzado un gran vigor en todos los países que la han reconocido y protegido, tanto por ámbito nacional como numerosos instrumentos internacionales; de ahí que se le califique de Derecho Universal. Por ahora enunciaremos algunos de los más importantes de estos instrumentos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la ONU el día 10 de diciembre de 1948, en su artículo 23 establece que:

"Tenemos derecho a: Fundar Sindicatos y a Sindicalizarnos para la defensa de nuestros intereses"

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha dictado diversas normas relativas a los derechos humanos fundamentales, denominadas también Normas Fundamentales y que forman un grupo aparte en el conjunto de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Por cierto, estos convenios son los que más ratificaciones han alcanzado.

De este grupo de normas fundamentales de la OIT, se encuentra el Derecho de Libertad Sindical que ha sido materia de los siguientes instrumentos:

- **Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación**, adoptado por la OIT en 1948, que entró en vigor el 4 de julio de 1950. Fue ratificado por nuestro país el 1o. de abril de 1950 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950; hasta el 31 de diciembre de 1992, 102 países lo habían ratificado.<sup>24</sup>
- **Convenio 98, sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva**, adoptado en 1949, que entró en vigor el 18 de julio de 1951. Hasta el 31 de diciembre de 1992, lo habían ratificado 116 países.<sup>25</sup> Inexplicablemente México no lo ha ratificado.
- **Convenio 135, sobre los Representantes de los Trabajadores**, adoptado en 1971, entró en vigor el 30 de junio de 1973. Nuestro país lo ratificó el 2 de mayo de 1974.

Algunos otros convenios abordan problemas específicos de ciertos sectores de trabajadores como son los siguientes:

- **Convenio 141, sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales**, adoptado en 1975, entró en vigor el 24 de noviembre de 1977. Nuestro país lo ratificó el 28 de junio de 1978.
- **Convenio 151, sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública**, adoptado en 1978, entró en vigor el 25 de febrero de 1981. Hasta la fecha nuestro país no lo ha ratificado.

---

<sup>24</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Lista de Ratificaciones por Convenio y por País (al 31 de diciembre de 1992)* Ginebra, 1993. Págs.107-108.

<sup>25</sup> *Ibíd*em p.125-126.

Cabe destacar que México ingresó a la OIT el 12 de septiembre de 1931, adquiriendo con ello las obligaciones y derechos de los Estados miembros y hasta la fecha ha ratificado 74 convenios de 174.

La libertad sindical, parte integrante de los derechos humanos fundamentales y la piedra angular de las disposiciones que tienen por objeto asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, reviste gran importancia para la OIT, toda vez que desde el preámbulo de su Constitución, se incluye el reconocimiento del principio de libertad sindical como requisito indispensable para la paz y armonía universales.

La libertad sindical es así, un complemento de la libertad individual de los trabajadores; es decir, el sindicato tiene su origen en el resultado de una iniciativa individual, sin embargo, la libertad sindical tiene como sujeto no solamente al individuo, sino también al sindicato.

El derecho sindical asume cuatro aspectos que lo caracterizan, según Giuliano Mazzoni: El derecho individual de asociarse profesionalmente, la estructura sindical como manifestación del derecho reconocido, la acción sindical como el derecho a ejercitar sus funciones de tutela profesional y el ordenamiento jurídico que permite el libre ejercicio.<sup>26</sup>

Para García Oviedo, la asociación no tiene otro origen que la voluntad particular y una vez constituida, nadie está obligado a incorporarse a ella, “se asocia el que quiere y cada cual puede salir cuando le plazca de la asociación.”<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. “La Libertad Sindical”. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado. U.N.A.M.* En: [/www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/98/art/art6.htm](http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/98/art/art6.htm). Consultado el 15/11/2013.

<sup>27</sup> Idem.



Por su parte, los tratadistas Bayón Chacón y Pérez Botija, señalan que “la libertad sindical consiste en su significación estricta, en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse y, en caso afirmativo, de poder, en los regímenes pluristas, escoger entre uno y otros sindicatos. Consecuencia inmediata de la libertad de sindicación es la de abandonar el sindicato...; por lo tanto, la libertad de sindicación positiva se manifiesta en un acto de afiliación; la negativa, es una abstención o en un acto de retirada o baja.”<sup>28</sup>

Néstor de Buen opina que la libertad sindical es “un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social.”<sup>29</sup>

De lo anterior podemos concluir que la libertad sindical es un derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión. Ésta es de esencia individualista. Se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro.

## **7. Autonomía Sindical**

Para Eduardo García Máynez, una noción legal del término autonomía es “la capacidad de una persona (individual o colectiva) de darse leyes que han de regir sus actos”<sup>30</sup>; es decir, es la posibilidad que un ente jurídico tiene de autodeterminarse.

---

<sup>28</sup> BAYÓN CHACÓN, Gaspar y Eugenio Pérez Botija. *Manual de Derecho del Trabajo*. Vol. II. Décima ed. Tecnos. España, 1977. Pág. 838.

<sup>29</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Décima ed. Porrúa. México, 1994. Pág. 614.

<sup>30</sup> GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. “Autonomía, investigación y docencia”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*. UNAM. Núm. 114. Septiembre-Diciembre. México, 1979. Pág. 798.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 359, expresa que "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular sus programas de acción". Sin embargo, estos derechos están limitados por la propia legislación, como lo hemos visto en líneas anteriores.

La propia ley de la materia, establece distintos requisitos para la realización del registro de un sindicato, de igual manera implanta prohibiciones a los sindicatos, por lo que resulta difícil aceptar una supuesta autonomía.

Ahora bien, podemos decir que el artículo 123, apartado "A", de la Constitución, en su fracción XVI, expresa la posibilidad y la libertad de que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para colegiarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera". Como podemos observar, esta disposición constitucional no invoca condiciones, mas no así la Ley Federal del Trabajo, limita a los sindicatos de la siguiente manera:

➤ El artículo 365 obliga a los sindicatos a registrarse ante la autoridad. Sin la constancia correspondiente, los representantes sindicales no pueden actuar. (artículo 692, fracción IV: "Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del sindicato").

➤ En cuanto a la facultad interna de redactar sus estatutos, también está restringida por la Ley, pues el artículo 371 establece qué es lo que deben contener los estatutos, al señalar: "Los estatutos de los sindicatos contendrán...", y enseguida enuncia quince fracciones dicho contenido. Por lo que algunas veces hay quienes se sorprenden al no encontrar diferencias en el

contenido y forma entre las disposiciones estatutarias de un sindicato y otro, pues resultan análogas.

- La obligación que tienen las directivas sindicales de rendir cuentas cada seis meses, por lo menos, de la administración del patrimonio sindical (artículo 373).
- Los sindicatos deben informar a las autoridades del trabajo, todo aquello que éstas requieran y comunicar a la autoridad regional, dentro de los diez días siguientes al nombramiento, los cambios de su directiva.
- Y las modificaciones de los estatutos. Por lo menos cada tres meses deben dar aviso de las altas y bajas de sus afiliados (artículo 377).
- Por último, en el artículo 378 se prohíbe a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer el comercio con ánimo de lucro. Ambas disposiciones son letra muerta, pues en la práctica no se respetan.

De lo anterior, resulta necesario destacar que, entre el mandamiento constitucional y la ley laboral, hay un claro desacuerdo, ya que desde nuestro punto de vista, el legislador ha hecho caso omiso de nuestra ley fundamental.

Por ello, el doctor De la Cueva ha dicho: “en algunas ocasiones, las disposiciones legales "enclaustran la libertad", cuando más se reglamenten los derechos, más se restringen o limitan”.<sup>31</sup>

Por lo tanto podemos decir que la autonomía sindical, de acuerdo a los lineamientos jurídicos que rigen en nuestro país, únicamente consisten en constituirse, redactar estatutos y reglamentos administrativos. También debiera

---

<sup>31</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Décimo cuarta ed. Porrúa. México, 2006. Pág. 237.

serlo elegir libremente a sus representantes; sin embargo, consideramos que los problemas nacionales no pueden ni deben ser ajenos a la clase trabajadora. En algunos casos la acción sindical externa influye en el ánimo de los gobiernos, sobre todo el Poder Legislativo, para que esas aspiraciones queden plasmadas en el derecho positivo, ya que cuando las agrupaciones sindicales tienen una participación social relevante, pueden contribuir al mejoramiento de la política económica y social del Estado.

En el caso de la ley mexicana, algunos autores prefieren hablar de libertad; entre ellos Néstor de Buen, quien señala que "la ley mexicana no es muy precisa en la expresión de la autonomía, no obstante ser clara la intención, prefiere hablar de libertad"<sup>32</sup>, pues en el artículo 359 se expresa esta idea.

Consecuentemente, concluimos que mientras la Ley Federal del Trabajo, continúe limitando la actividad sindical, así como estableciendo prohibiciones para la misma, no podemos hablar de autonomía sindical, en el sentido amplio y correcto en que debe ser entendida, por las múltiples corrientes principalmente políticas, de gobierno, que no permiten a los trabajadores manifestar su voluntad, respecto de quienes deben dirigirlos y cómo debe llevarse a cabo dicha dirección.

## **8. Contrato Colectivo de Trabajo**

El contrato colectivo de trabajo, también llamado contratación colectiva de trabajo, convenciones colectivas y más recientemente negociación colectiva de trabajo, el cual doctrinalmente puede ser definido como el acuerdo de voluntades, entre un sindicato y un patrón o un grupo de estos para

---

<sup>32</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Décimo séptima ed. Porrúa. México, 2003. Pág. 618.

establecer las condiciones de trabajo conforme a las cuales los trabajadores prestaran sus servicios.

Resulta importante decir que existen contratos individuales de trabajo en los que participan los sujetos del derecho laboral como entidades individuales o particulares, y que además, hay contratos colectivos de trabajo, en los que patrones y trabajadores fijan las reglas que normarán sus relaciones laborales, con la variante que pueden ser uno o varios patrones y los trabajadores están organizados en uno o varios sindicatos.

Para la concepción triangular del derecho colectivo de trabajo, del maestro Mario de la Cueva, postula que la negociación colectiva son el vértice de ese triángulo equilátero, y si bien es cierto que sus dos bases, la sindicación y la huelga, fueron las promotoras del derecho del trabajo colectivo e individual, también esta visión del derecho colectivo sostiene que las convenciones colectivas constituyen la finalidad suprema del presente de tal manera que si la contratación colectiva faltare carecerían de sentido la sindicación y la huelga.<sup>33</sup>

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 386, que el “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Por su parte el convenio numero 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva aprobado por la organización internacional del Trabajo en 1949, establecen que deberán adoptarse medidas adecuadas para:

---

<sup>33</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Op. Cit., Pág. 214.

“El pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con el objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.<sup>34</sup>

De acuerdo con el artículo 387: “El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato 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 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que el contrato colectivo, puede nacer por la vía ordinaria, o por el camino de la huelga, siempre y cuando el sindicato que hace explotar la huelga tenga o no mayoría de los trabajadores de la empresa”.

Al estar normado por el derecho, el Contrato Colectivo de Trabajo, tiene una naturaleza jurídica, ya que tiene reconocimiento constitucional, y por lo tanto, una fuente del derecho, lo que no debe de entenderse en el sentido de considerarlo como un producto legislativo en cualquiera de sus variantes, ya que su aplicación del contenido del contrato está restringida a las partes que lo celebraron y no tiene aplicación generalizada.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. Lo anterior, de acuerdo a lo establecido por el artículo 390, de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>34</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. *Lista de Ratificaciones por Convenio y por País (al 31 de diciembre de 1992)*. Op Cit. P. 830.

En este documento los trabajadores y patrones determinan de manera libre las condiciones de trabajo que van a estar vigentes durante un tiempo determinado, tomando como base los mínimos que establece la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 391, ya que establece que el contrato colectivo deberá contener:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

El Contrato Colectivo de Trabajo se estructura mediante el enunciado de las partes contratantes que se sujetan a lo convenido en el clausulado, señalando como objeto establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la fuente laboral.

La ley impone a los patrones la obligación de celebrar un contrato colectivo de trabajo si lo demandan sus trabajadores sindicalizados. La negativa patronal habilita a los trabajadores para ejercer el derecho de huelga. La formalidad del Contrato radica en que debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad, haciéndose por triplicado con un tanto a las partes y otra para su

depósito ante la autoridad laboral. Los efectos surgen desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes acuerden una fecha distinta.

### **8.1. Los Sujetos del Contrato Colectivo de Trabajo**

Intervienen en la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo los siguientes:

➤ **Patrón:** A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacional.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10, primer párrafo, en la forma siguiente: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Del concepto legal se toman los siguientes elementos: el primero es que el patrón puede ser una persona física o moral, y el segundo, que es quien recibe los servicios del trabajador.

Por lo que hace al primer elemento, que el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.

En toda relación colectiva aparecen el sindicato y la empresa esto es los sujetos colectivos: en el contrato colectivo, en el contrato-ley y, por regla general, en el reglamento interior de trabajo. Y como en el hecho individual y



en el procesal, en el derecho colectivo también se hace presente la protección de los trabajadores, uno de los sujetos de la relación laboral.

Las relaciones colectivas de trabajo se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas, y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrían de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas.

Por lo que hace al sujeto colectivo trabajadores, nuestra legislación vigente ha establecido que los trabajadores para actuar bajo aquel carácter, deberán estar representados por un sindicato, que es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La figura del sindicato no constituye el único medio con que cuentan los trabajadores para el ejercicio de sus derechos colectivos; existe otro medio establecido en la legislación, las coaliciones, que son el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes. Son mayores los alcances del sindicato, organización de carácter permanente. La coalición es de carácter temporal.

Los patronos pueden concurrir a las relaciones colectivas, como personas físicas o como personas morales. La fracción XVI del artículo 123 constitucional los faculta para crear sindicatos, aun cuando casi no utilizan este medio, pues sus agrupaciones patronales les otorgan los medios de expresión y de presión que desean. Aquellas posibilidades de los empresarios se expresan en el artículo 386 de la ley Laboral, que indica:

“Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios

sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en uno o más empresas o establecimientos”.

➤ **Intermediario:** Otro de los sujetos que eventualmente puede concurrir en la relación de trabajo es el intermediario, el cual, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón.

La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral. Consiste en que una persona conviene a otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Entre las denominaciones que se le asignan están las del mal llamado “*outsourcing*”, ya que este es un término en inglés que es más utilizado en la rama empresarial que en la laboral.

Desde el momento en que se empieza a prestar el trabajo, son aplicables las disposiciones legales y las que se hayan establecido dentro de la empresa cuando no contraríen a la norma legal.

La fracción XXV del apartado “A” del artículo 123 constitucional expresa “El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular”.

El mismo concepto está expresado en el artículo 14, fracción II de la Ley Federal del Trabajo: “Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores”.

El patrón sustituto es otro de los sujetos que eventualmente pueden concurrir en la relación de trabajo.

➤ **Sustitución Patronal:** La sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

Se trata de una transmisión de la propiedad, lo que implica que todos los bienes, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar a otro.

Se puede transmitir la propiedad de uno de los establecimientos de una empresa, pero siempre y cuando se haga en calidad de una unidad económica distinta y vaya a funcionar como tal.

La ley de la materia en el artículo 41 establece que: “La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores”; una vez fenecido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución.

## **8.2. Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo**

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo terminará:

I.- Por mutuo consentimiento de las partes. El consentimiento mutuo de trabajadores y patrones tiene plena validez para los efectos de dar por terminado el contrato colectivo de trabajo.

II.- Por terminación de la obra. El contrato colectivo de trabajo se puede constituir por una obra determinada, en las cláusulas del contrato se puede establecer que en atención a la naturaleza de la obra, cuando ésta se encuentre concluida por los trabajadores, se dará por terminado el contrato colectivo, pues el objetivo del contrato se habrá satisfecho.

III.- Otras de las causas de extinción del contrato colectivo pueden ser el cierre de la empresa debido a fuerza mayor, incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, agotamiento de la materia prima, concurso, quiebra, etc.”

Si firmando un contrato, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores, como lo dispone el artículo 402 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 403 establece además: En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de este, las condiciones de trabajo continuará vigentes en la empresa o establecimiento.

Finalmente, el contrato colectivo de trabajo, persigue en lo esencial, establecer el equilibrio entre los factores de la producción. En esta finalidad de equilibrio prevalece el criterio de proporcionalidad.

De lo anterior, se traduce que en determinadas circunstancias económicas de una empresa, sus trabajadores laboren en condiciones adecuadas a sus necesidades y a la capacidad de la empresa. Como es sabido, el desarrollo de los países capitalistas está sujeto a crisis recurrentes lo que

afecta la economía de las empresas y la de los trabajadores, situación que en la mayoría de las veces no encuentra solución o remedio en la revisión de los contratos colectivos de trabajo.

Por otra parte, nos queda claro que una de las características más importantes del Contrato Colectivo consiste en que sus efectos alcanzan no sólo a los miembros del sindicato que celebró dicho contrato, sino a los demás trabajadores de la empresa o establecimiento, incluyendo a los de confianza, salvo que respecto de éstos se disponga lo contrario.

## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MÉXICO**

Este capítulo tiene como objetivo describir el papel de la clase trabajadora en los procesos históricos de finales del siglo XIX y principios del XX en México; fundamentalmente, en la transición del gobierno liberal a la dictadura de Porfirio Díaz, hasta la consolidación de los sindicalismos en el nuevo Estado producto de la Revolución Mexicana. Hablar de la historia del sindicalismo es hablar de la historia de México, por lo que en éste capítulo sólo nos vamos a referir a los aspectos históricos más importantes o de mayor relevancia.

#### **1. El Porfiriato**

Debemos comenzar esta parte de nuestra investigación mencionando que sobre sale el nombre de Don Porfirio Díaz como el gran estadista que logró la estabilidad política y económica, también responsable del logro de la paz social, luego de que gran parte de la vida del México decimonónico había estado dominada por la anarquía, los levantamientos, las intervenciones extranjeras y las crisis políticas y hasta financieras.

Sabemos que el Porfiriato inició con el control de las instancias e instituciones políticas del país y se caracterizó por el control sobre caudillos y caciques, la inversión extranjera, principalmente europea, la conciliación con las potencias mundiales, el saneamiento de la hacienda pública, la política de comunicaciones y transportes, el incentivo hacia la minería, el campo y la industria, y también, la tolerancia sobre los asuntos religiosos.

En los primeros años de la dictadura de Porfirio Díaz, esto es hasta 1884, el movimiento obrero creció exponencialmente, así como sus órganos de representación y propaganda. Sin embargo, a partir de ese último año su

gobierno se comprometió inmensamente con los capitales extranjeros (británicos, norteamericanos, franceses, alemanes y españoles, fundamentalmente), sobre todo otorgándoles las facilidades jurídicas y fiscales en los ramos ferrocarrilero, petrolero, minero, financiero, servicios e industria textil, por lo que controló con mayor violencia cualquier manifestación de los trabajadores.

Durante los más de 30 años que el General Díaz se mantuvo en el poder, los ciudadanos no pudieron elegir gobernante y debido a que un pequeño grupo de personas acapararon el poder, la desigualdad social se hizo evidente: el rico era más rico, viviendo en palacetes al estilo europeo, y los pobres eran más pobres, intentando al menos “sobrevivir” en pequeños jacales. Pero también inició otra capa social antes desconocida: la clase media, gracias a la cual, los empresarios sumaban sus riquezas.

“En 1900 surgió el Partido Liberal Mexicano, fundado por pensadores liberales como Camilo Arriaga. Dentro de este grupo se inscribieron los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, quienes fueron secundados por otros luchadores sociales como Juan y Manuel Sarabia, Antonio I. Villarreal, Librado Rivera, Rosalío Bustamante y Praxedes Guerrero. Entre 1901 y 1903 la tendencia magonista fue asumiendo posiciones más radicales conforme se iba analizando y estudiando la situación de la clase trabajadora mexicana, lo que motivó que empezaran a formar y apoyar a grupos que se insertaron en sindicatos y movimientos contestatarios al régimen porfirista, además de propagar sus críticas a través del periódico llamado “Regeneración”.

Un mes después de la huelga de Cananea, el 10 de julio de 1906 los magonistas publicaron el Manifiesto y Programa del Partido Liberal Mexicano, documento en que aparte de exigir mayor democracia y respeto al voto electoral, se señalaba la urgencia de implantar medidas a favor de los obreros como: establecer el horario de ocho horas, el salario mínimo, reglamentación

del servicio doméstico y a domicilio, prohibición de hacer trabajar a menores de edad, mantener condiciones higiénicas en las empresas, pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo, suprimir las tiendas de raya y pagar igual salario a igual trabajo desempeñado por extranjeros o mexicanos”<sup>35</sup>. Como ya se sabe, en la empresa minera de cobre del pueblo de Cananea, Sonora, se realizó la huelga que tanto desprestigio trajo para el gobierno porfirista, pues fue evidente la brutalidad cometida por las autoridades estatales y federales al reprimir con lujo de violencia a los manifestantes, y en donde ya vamos a ver la figura de líder sindical, el memorándum que no es otra cosa que el pliego de peticiones, la huelga, y de ciertas condiciones laborales, principalmente la de preferencia de trabajadores nacionales frente a los extranjeros en las fábricas, jornada de ocho horas, salario mínimo en efectivo, etc.

Otro movimiento de parecidas consecuencias fue el conocido como el de la fábrica de "Río Blanco", Veracruz, en la industria textil. En realidad se trató de una serie de huelgas que surgieron en varias unidades productivas de ese Estado, así como de Puebla y Tlaxcala. Los obreros luchaban pacíficamente por obtener mejores salarios y condiciones de igualdad e higiene en esta zona geográfica, además de evitar que los patrones interfirieran en la vida privada de los trabajadores. Confiando en el gobierno de Porfirio Díaz, solicitaron un laudo del viejo dictador con la esperanza de obtener mejores condiciones laborales. Desgraciadamente, Díaz no los apoyó; por el contrario, encomendó a las autoridades locales y federales a acabar expeditamente con el problema así como con la dirigencia que se aglutinaba en torno del sindicato denominado “Gran Círculo de Obreros Libres de México”.

---

<sup>35</sup> SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN. *El Movimiento Obrero durante el Porfiriato (1877-1911) y la Revolución Mexicana (1910-1920)*. Visto en: <http://goo.gl/T0cNjO>. Consultado el 08/01/2014.



No obstante el auge que tuvieron las acciones benéficas de Díaz hacia el país y con los problemas de represión antes mencionados; “la avanzada edad del entonces presidente, obligó a crear la vicepresidencia, decisión que muchos han considerado como la causa de la decadencia del Porfiriato, porque generó problemas de equilibrio dentro del equipo porfirista. La represión ejercida contra los obreros de Cananea y Río Blanco, aunada a la crisis económica de 1907, provocó las críticas hacia Ramón Corral, Secretario de Gobernación, y hacia José Yves Limantour, titular de Hacienda, y golpeó a los sectores industrial y rural.”<sup>36</sup>

Finalmente, el movimiento encabezado por Francisco I. Madero a través del Plan de San Luis, en el cual se exhortaba al pueblo a levantarse en armas a partir del 20 de noviembre de 1910, y, como único postulado social, prometía revisar el problema de la tenencia de la tierra. Cuando Madero llegó al poder en noviembre de 1911, se creó el Departamento del Trabajo, oficina que careció de fuerza para resolver los problemas sociales de carácter laboral. Fue sintomático que Emiliano Zapata, caudillo del movimiento campesino, y Ricardo Flores Magón, ideólogo del proletariado, rompieran sus nexos con el maderismo. Incluso, Flores Magón lo hizo de forma pública al hacer circular el **Manifiesto del 23 de septiembre de 1911**. Ricardo y Enrique Flores Magón, Librado Rivera y Anselmo L. Figueroa presentaron un nuevo Manifiesto del Partido Liberal Mexicano, en el que se declaraba anarquista, enarbolando la bandera roja y al grito de “Tierra y Libertad”. El Manifiesto consideraba al capital, a la autoridad y al clero, contrarios a los trabajadores; proclamaba la abolición de la propiedad privada y del Estado, exigiendo la expropiación de las tierras, las industrias, etcétera para trabajarlos en común.

### 1.1. Movimiento Pos-Revolucionario

---

<sup>36</sup> SERRANO ÁLVAREZ, Pablo. *Porfirio Díaz y el Porfiriato. Cronología 1930-1915*. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones en México. México, 2012. Pág. 9.

La Revolución Mexicana fue el movimiento social más importante de inicios del siglo XX en nuestro país, además este movimiento es el precursor de la Constitución de Querétaro de 1917, fuente de la cual nace el Derecho del Trabajo mexicano, y afirmándose que es la primera Constitución en el mundo que contiene un capítulo “Del Trabajo y de la Previsión Social”.

De ahí la importancia de realizar un estudio de las condiciones sociales de los obreros y campesinos de la época, que constituyen las causas que originaron dichos movimientos, los liderazgos de la revolución y sus resultados.

De 1856 a 1914 rige el primer Estado mexicano, cuya forma suele ser caracterizada como liberal-oligárquico. Esta clase de Estado capitalista se consolida y opera sobre un panorama de fuerzas y clases sociales complejo.

En vísperas de la revolución mexicana el obrero industrial era una característica del México de aquellos días, comenta el historiador Ramón Eduardo Ruiz, “que los trabajadores de las plantas textiles y sus compañeros de las minas, de la industria petrolera de los puertos y de los ferrocarrileros en 1910 eran aproximadamente 858,350 obreros o sea el 16 por ciento de la fuerza total del trabajo del país, los que constituían una nueva clase obrera industrial”<sup>37</sup>.

Posterior a la Revolución de 1910, Madero fue encarcelado en Monterrey y posteriormente trasladado a San Luis Potosí, siendo acusado de haber pronunciado un discurso en el que injuriaba al Presidente. Con Madero fuera del escenario, Porfirio Díaz – a través de un fraude electoral – es reelecto presidente de México y hasta ese momento, Madero es puesto en libertad a

---

<sup>37</sup> RUIZ, Ramón Eduardo. *La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero (1911-1923)*, Ediciones Era, México, 1976. Pág. 15-42.

condición de que abandonara la ciudad. Decide ir hacia San Antonio, Texas, cruzando por Laredo, y ahí lanza el manifiesto conocido como “**Plan de San Luis**” con el que denuncia el fraude electoral de junio, desconoce los poderes constituidos, y en su artículo 7, incita al pueblo a tomar las armas para derrocar la dictadura: “el día 20 de noviembre desde las seis de la tarde en adelante, todos los ciudadanos de la república tomarán las armas para arrojar del poder a las autoridades que actualmente gobiernan. Los pueblos que estén retirados de las vías de comunicación lo harán la víspera”<sup>38</sup>. Y este plan que subrayaba el principio de: “**sufragio efectivo, no reelección**” fue el acicate para que la revolución diera inicio.

Después de seis meses de lucha, la revolución maderista había triunfado. Madero, apoyándose en los “Tratados de Ciudad Juárez”, negoció el poder colocando en el gobierno interino a varios de sus hombres y formalizó las próximas elecciones para 1911. Como Madero, no deseaba llegar al poder de manera ilegítima, decidió que Francisco León de la Barra fuera nombrado presidente interino, pero desafortunadamente este interinato sólo provocó discordias entre los revolucionarios.

Como para Madero, el verdadero camino de la revolución era la ley y sólo mediante ella deberían encontrar soluciones a los verdaderos problemas nacionales, exigió que se depusieran las armas y Zapata se sintió traicionado.

La situación nacional se hizo más compleja. Se empezó a vivir un clima de inseguridad que preocupó a los dueños del poder económico para quienes la paz y la seguridad eran condiciones esenciales para su prosperidad. La legalidad y el deseo de acuerdo del Presidente Madero se confundieron con fragilidad y temor, por lo que los empresarios decidieron que si Madero no

---

<sup>38</sup> TALAVERA FRANCO, Ramón. *La Revolución Mexicana*. Visto en: <http://www.culturafronteriza.com/revolucion%20mexicana.htm>. Consultado el 14/01/2014.

podía ordenar al país, entonces se necesitaba de una acción enérgica contra su gobierno. Y comenzaron a fraguar un plan para derrocarlo.

Fue entonces cuando apareció en escena Victoriano Huerta, quien comenzó a jugar un doble juego: engañaba al Presidente a quien supuestamente defendía y a los rebeldes con los que supuestamente negociaba, pero en realidad era partidario de derrocar a Madero en complicidad con los representantes de los intereses extranjeros. Así, en enero de 1913, inició la llamada “decena trágica” es decir, diez días de guerra en la ciudad de México que terminaron por derrocar al presidente. El 22 de Febrero de 1913, Francisco I. Madero fue asesinado por la espalda, aplicándosele la “ley fuga” mientras era trasladado a la penitenciaría de Lecumberri.

Después de estos acontecimientos, Huerta fue nombrado presidente, pero debido a que era conocida la forma en que llegó al poder, y a que estaba ligado a los intereses de Estados Unidos, no pudo crear una imagen pública positiva y su ascensión a la silla presidencial provocó la unificación de los revolucionarios en su contra. Por ello, Huerta se ve forzado a abandonar el poder en 1914.

## **2. Primeros Movimientos Obreros a principios del Siglo XX**

Hablar del movimiento obrero de nuestro país es discutir sobre las clases bajas, principalmente las que conforman el grupo que llamamos proletariado y de su lucha por mejorar las condiciones económicas y sociales.

En este contexto, el nacimiento de sindicatos, sobretodo en los ferrocarriles, que en 1905 se unifican en un solo sindicato, acelera la implantación de formas de lucha de fábrica nuevas para el proletariado naciente: caldereros, garroteros mecánicos y maquinistas van estallando huelgas, algunas victoriosas y otras fuertemente reprimidas. En 1903 el cinturón

textil DF, Puebla, Tlaxcala, Veracruz se convulsiona con el estallamiento de la huelga en Río Blanco exigiendo la salida de un capataz. Es importante mencionar que la formación de “Consejos de Fábrica” es la forma de organización desarrollada por los textileros, estructura que les permitirá estallar la huelga general del gremio en 1907, con la triste y famosa represión en Río Blanco; esta forma de organización les da una gran capacidad de negociar con la patronal en su conjunto, lo cual se verá en 1912, durante la convención textil obrero patronal convocada por Madero.

En 1906 la empresa Cananea *Consolidate Copper* elaboró un contrato de trabajo muy desventajoso para los mineros. En mayo, estalló la huelga que es duramente reprimida por tropas norteamericanas traídas ex profeso por la compañía. Los dirigentes del movimiento son condenados a quince años de trabajos forzados.

Mucho se dice de la influencia directa de “Regeneración” para la formación de los cuadros dirigentes del movimiento, pero lo que si es seguro es la influencia de la huelga de Cananea en la publicación del programa del Partido Liberal: reducción del periodo presidencial a cuatro años; no reelección; supresión del servicio militar obligatorio; castigo a funcionarios públicos que violen la ley; enseñanza laica; jornada laboral máxima de 8 horas diarias; prohibición del trabajo infantil; salario mínimo en toda la república; reparto de tierras improductivas.

El Partido Liberal Mexicano arma a 30 de sus 60 grupos dispersos en el país, son infiltrados por la policía y un número importante es detenido o asesinado por órdenes de Díaz.

Como ya mencionamos y retomando lo anteriormente expuesto al periodo del Porfiriato; en octubre de 1910, Porfirio Díaz se reelige por séptima vez y Madero lanza el Plan de San Luís convocando al levantamiento armado

para expulsar a Díaz del poder. Los magonistas se suman a la insurrección donde pierden la vida varios de sus militantes más representativos, entre ellos Parxédis Guerrero, aquel constructor de la consigna “Es preferible morir de pie que vivir de rodillas”<sup>39</sup>.

En este año los movimientos de huelga arrecian: tranviarios en el DF y Chihuahua, mineros en Pachuca, alijadores en Tampico, Textiles en el corredor industrial Puebla-Tlaxcala, Papelera San Rafael y cigarrera El Buen Tono entre otros.

La organización sindical también crece: Electricistas y Obreros Portuarios en Yucatán, Unión Minera en el norte, la Confederación de Trabajo en Torreón, Tranviarios y Conductores de Carruajes en le DF, entre otros.

Los magonistas son derrotados en Baja California, y a pesar de la derrota mantienen alzados a miles de hombres hasta 1914 bajo la bandera de Tierra y Libertad. Publican el segundo **Manifiesto del Partido Liberal**, cuyo contenido se radicaliza hasta convocar a la abolición de la propiedad privada. La experiencia organizativa de los textileros les permite en 1912 conformar la Coordinadora Nacional, con la participación de delegados de fábrica de todo el país. Hasta ese momento sus consejos obreros locales no tenían relación orgánica permanente; los textileros estallan la huelga en Torreón y los mineros en Nuevo León, Chihuahua, Sonora y Baja California. Surge la Unión Minera Mexicana que se extiende rápidamente por todo el país.

Con el golpe de estado de Victoriano Huerta, y por el trabajo sindical desarrollado por la Casa del Obrero Mundial (COM) en los últimos meses de 1913, culmina la formación de la Confederación de Sindicatos del Distrito

---

<sup>39</sup> FERNÁNDEZ, Jorge et al. *Alrededor de 1915, Los batallones rojos, el Dr. Atl y las huelgas*. En: Memoria del 2º coloquio regional de historia obrera. Cehsmo. México, 1980.

Federal, quienes en el mes de mayo y en solidaridad con el sindicato de maestros estallan una Huelga General contraviniendo a la dictadura de Huerta. El ejército interviene y toma de la central eléctrica en Necaxa para evitar que los electricistas suspendan el flujo de energía para la capital. Ante la represión, un grupo de sindicalistas se traslada a Morelos y se entrevista con Emiliano Zapata. De esta reunión, un grupo importante de dirigentes sindicales anarquistas se integran al Ejército Libertador del Sur, entre ellos se encuentra Antonio Díaz Soto y Gama.

1915 es un año clave para el sindicalismo. El Ejército Constitucionalista propone a la Casa del Obrero Mundial su incorporación orgánica al constitucionalismo, ninguna de las organizaciones afiliada acepta, pero a instancias del pintor Dr. Atl se reúnen en secreto 67 militantes de la COM y determinan de manera personal formar un Comité Revolucionario para firmar un acuerdo con Carranza para formar los "Batallones Rojos".

Ante la negativa de los sindicatos el Comité recluta a desempleados y los agrupa por oficios dando la apariencia de organicidad en los mismos. Solo el Secretario General de los tranviarios firma a espaldas de su asamblea el acuerdo.

Mientras tanto la Casa del Obrero Mundial sigue funcionando, estallan varias huelgas en la capital y marchas el primero de mayo de 1915 ante la presencia y simpatía de las tropas zapatistas. Los pactistas recorren el país y forman sucursales de la COM, hasta el estallamiento de las huelgas generales de 1916 exigiendo el pago de salario con base en el patrón oro; sólo en Tampico tiene éxito el paro, la industria petrolera así lo permitió. En Veracruz y el Distrito Federal fueron duramente reprimidos y condenan de muerte a uno de los miembros del comité de huelga. La pena fue conmutada y al poco tiempo salieron en libertad. Entre los constituyentes del 17, en especial en referencia al artículo 123, uno de los redactores fue nada más ni nada menos que el mismo

general que dictó la pena de muerte a los huelguistas, el general Aguirre Escobar.

En este año los campesinos zapatistas controlaban Morelos y viven en relativa calma, experimentando con plena libertad las formas comunales de organización y autogobierno. Zapata le propone a Ricardo Flores Magón que se instale en el Estado de Morelos y que desde ahí opere sus acciones revolucionarias. Magón pretendiendo mantener una perspectiva e influencia nacional decide seguir en Estados Unidos.

La polémica en torno al pacto se mantiene viva hasta nuestros días, para unos, los simpatizantes del anarquismo, sostienen que los pactistas no eran verdaderamente anarquistas, pues por principio ideológico la firma de un pacto con Carranza, como representante del Estado, para combatir a los ejércitos campesinos es imposible. Para otros, los marxistas, el pacto es consecuencia directa de la esencia pequeño burguesa de los anarquistas. Para ambos grupos sí existió tal pacto, donde están involucrados el Estado (Carranza) y los sindicatos (COM); el estudio detallado del caso desmiente las dos hipótesis de trabajo. El grupo firmante estaba compuesto por militantes de la COM, muchos de ellos, verdaderamente comprometidos con sus principios anarquistas y veían en este acuerdo la posibilidad de armar a los trabajadores y extender la organización sindical por todo el país y con ello la revolución libertaria. Otro grupo, empujado por el Dr. Atl, secundó la firma para conseguir en su alianza con el poder, privilegios sindicales y hasta personales que cosecharán a lo largo de los años.

Pero qué fue el pacto Obregón, el artífice del mismo, quién lo planificó para contraponer a las demandas obreras una campaña del futuro gobierno (si es que ganaba su ejército) con los trabajadores, pero sobretodo para usar el pacto como bandera de propaganda política. Algo similar había



hecho con las demandas campesinas y el Plan de Ayala, cuando se firmó la Ley del 6 de enero de 1915 relacionado con el reparto agrario.

La realidad es que la Casa del Obrero Mundial, a nivel de todos sus sindicatos se negó a la firma del pacto, los miembros de los batallones rojos no eran sindicalizados de la COM y la bandera publicitaria fue usada, hasta la fecha, como símbolo de unidad entre el estado y los sindicatos oficialistas. La experiencia del pacto consolidó dos formas de hacer sindicalismo:

➤ La alianza con el Ejército Constitucionalista, no con el Estado, pues Carranza en ese momento estaba siendo derrotado, dejaba buenos dividendos con parcelas de poder, dinero y e impunidad. De esta forma de hacer sindicalismo nace (1918) la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM); El congreso fundacional se realiza en Saltillo, el cual es convocado y patrocinado por el gobernador de Coahuila, Espinosa Mireles. Participan 116 sindicatos. Muchas organizaciones no asisten pues rechazan la intromisión gubernamental.

➤ Nunca más subordinar los procesos de organización a una fuerza externa, a un poder en lucha y mucho menos al Estado. De aquí nacerá la Federación Comunista del Proletariado Mexicano (FCPM), pronunciándose por la instauración de un comunismo libertario. Participan tranviarios, panaderos, fundidores y telefonistas entre otros gremios; convoca la Convención Nacional Roja que da origen (1921) a la Confederación General de Trabajadores (CGT), de tendencia anarcosindicalista. Su táctica: Lucha de Fábrica, acción directa y piquetes de guardia en las huelgas para evitar la entrada de esquiroles.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Cfr. Hilo rojo y negro. *Movimiento sindical en México en los primeros años del siglo XX*. Visto en: <http://rojoynego.blogspot.mx/2012/10/movimiento-sindical-en-mexico-en-los.html>. Consultado el 06/02/2014.

Es de vital importancia que se continúe con el estudio de los grupos sociales que conforman al México contemporáneo, porque esto nos permite un mejor entendimiento del contexto actual del país y sobre todo ver si se han dado cambios ya sean positivos o negativos para el mejoramiento de los grupos obreros.

### **3. Movimiento Constitucionalista**

El movimiento constitucionalista se inicia a partir de que Victoriano Huerta mandó matar a Francisco I. Madero, para que el pudiera imponerse a la presidencia de la República Mexicana. El gobierno de Huerta, tendría la tendencia de una dictadura, que acabaría por transformarse en otro Porfiriato, formado por conservadores, hacendados y anti-maderistas; ya desde ese entonces a esta etapa se le consideraba como huertismo.

Huerta llega de manera poco moral e ilegítima por lo que desde un inicio tiene que enfrentar dos rebeliones. Por un lado; la rebelión al Sur y por otro; afronta la reacción en el Norte principalmente en los estados de Coahuila, Sonora y Chihuahua. ¿Qué buscan estos levantamientos? Los del Sur, la rebelión, continúan con sus reclamos agraristas, exigiendo el reparto de tierras prometidas desde la caída del Porfirio Díaz. Los del Norte, reestructurar la legalidad constitucional y acabar con el régimen de privilegio.

La lucha política es por y para destruir el régimen construido con ciudadanos armados, con la promesa de reordenar la organización económica para iniciar el periodo a la modernización de los procesos productivos. El Villismo no era tan del agrado del Carrancismo, pero se convierte en pieza necesaria cuando toma fuerza política real y esto sucede cuando Villa es nombrado gobernador de Chihuahua en diciembre de 1913.

En Chihuahua se realizan una expropiación de riqueza pública incluida terrenos, tren vías, fabricas textiles, zapaterías, entre otros, prometiendo regresar los terrenos en una distribución. Dado este fortalecimiento estatal, Carranza decide no romper esta alianza estratégica hasta ver caído a Huerta. Antes de que se disgregue el grupo, el 26 de marzo de 1914 se promulga un plan insurreccional, “**Plan de Guadalupe**” que declara el escalonamiento ilegal de Huerta y todos los trucos constitucionales que ilegítima a todos los poderes que lo han reconocido. Así también, se reconoce como Primer jefe del Ejército Constitucionalista a Venustiano Carranza, encargado del poder ejecutivo de la revolución mientras se gana la revolución.

En octubre 1914, al derrumbarse por completo las instituciones, México se queda sin orden constitucional, las facciones que lucharon juntas se disipan en Aguascalientes entre Villistas y Carrancistas, surgiendo la Convención de Aguascalientes. El principal fin de la reunión era discutir con los demás jefes revolucionarios el programa político y los asuntos de gobierno, y, como había prometido Carranza, presentó su renuncia a la jefatura del movimiento constitucional.

Lo que buscaba Carranza era detener la división del Norte, lo que los Villistas proponen es integrar a grupos sociales e incluir a los Zapatistas para que la convención pueda auto nombrarse como soberana y los Zapatistas buscaban la aprobación del Plan de Ayala e incluir las comunidades rurales a las reformas sociales.

Aquí se cumple la ruptura del Villismo con el Carrancismo que es clara y decisiva. Carranza tiene los mayores elementos bélicos y con mejor prestigio, Villa tenía lugares estratégicos económicos en el país. El logro de la convención fue la elección del general Eulalio Gutiérrez Ortiz como Presidente de la República (Venustiano Carranza lo desconoció desde Veracruz) y el nombramiento de Villa como jefe del Ejército convencionista, mismo que se

enfrentó por las armas con los constitucionalistas de Carranza. 1915 es el año más sangriento durante esta guerra civil, pero durante la convención de Aguascalientes se forman las figuras de quienes van a ganar el poder político e histórico.

Carranza estableció su gobierno en el puerto de Veracruz, al que declaró sede de los poderes y procedió a legislar. Carranza creyó necesario elaborar una reforma constitucional por lo que elaboró leyes para ganar adeptos y restar simpatizantes a Villa y a Zapata. Convoca a un congreso constituyente para reformar la Constitución de 1857. En dicha convocatoria, se manejó que los estados con mayor población tuvieran mayor participación por lo que villistas y zapatistas enviaron representaciones mínimas.

El proyecto de Carranza se consolida: primero, en la constitución de 1917 que evoca las garantías sociales de campo, preponderancia con Ejecutivo fuerte, ley de trabajo, entre otros. A diferencia de la convención, ya no se representa a los contingentes del ejército que lucharon en armas sino que ahora los que toman la decisión son diputados electos por la clase media en entidades que no participaron con armas. Segundo, con ganar las elecciones por el Partido Liberal Constitucionalista y el 1 de mayo de 1917 toma posesión.<sup>41</sup>

### **3.1. Nacimiento del Artículo 123 Constitucional**

Desde el año de 1914 se inició el movimiento a favor de una legislación del trabajo por los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, de lo cual se puede afirmar que el Derecho del Trabajo en México, en sus orígenes es obra del Estado, pero posteriormente el papel principal correspondió a las organizaciones obreras.

---

<sup>41</sup> Cfr. PANECATL, Sarahí. *Movimiento Constitucionalista: ¿Alianza o no alianza?* Visto en: <http://goo.gl/lc8uH8>. Consultado el 06/02/2014.

Carranza nunca tuvo la idea de incluir un título sobre materia de Trabajo en la Constitución, sino, más bien, el de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el malestar social. La idea de transformar el Derecho del Trabajo en Garantías Constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro.

Fue así, que el Jefe del Ejército Constitucionalista convocó a la reunión de un Congreso Constituyente para dar al País una nueva Constitución. Se reunió el Congreso en Querétaro, en el mes de noviembre de 1916; el primer Ejército Constitucionalista presentó al mismo un proyecto de Constitución.

Al discutirse en sesión del 26 de diciembre de 1916, el tercer dictamen referente al proyecto del artículo 5º de la Constitución se lanzó la propuesta, por un grupo de Diputados de ideas avanzadas de incluir en la Constitución un título sobre trabajo, por lo que después de acaloradas discusiones, se formuló el proyecto del artículo 123, el que fue sometido a la constatación del Constituyente, siendo aprobado, por lo que la base y fundamento de las Garantías Sociales consagradas en el artículo 123 Constitucional, se encuentra en el Tercer Dictamen referente al proyecto del artículo 5º Constitucional, y en las discusiones que se motivaron en el Constituyente.

El día 5 de febrero de 1917, fue promulgada la Nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nuestra Constitución vigente estipulada además de las Garantías Individuales, las llamadas Garantías Sociales; que vienen a ser un conjunto de derechos otorgados a determinadas clases sociales, que tienden a mejorar y consolidar su situación económica.

De esta forma el artículo 123 constituye la primera Carta Constitucional del Trabajo en el mundo y única con contenido reivindicatorio.

Este proceso de institucionalización sería largo y difícil sobre todo en el caso de los campesinos que constituían el grupo más numeroso disperso y con la demanda más radical: la reforma agraria.

Una tarea aun no más difícil, fue controlar la economía, es decir, volver al dominio nacional del petróleo y la minería que se encontraban en manos de empresario extranjeros.

La derrota y el asesinato de Carranza el 21 de mayo de 1920 no significaron en modo alguno que el programa constitucionalista desapareciera. El movimiento anticarrancista de Agua Prieta no buscó imponer un nuevo sistema de dominación; su meta fue el reacomodo de fuerzas dentro del círculo dominante.

Ese proceso de institucionalización se desarrollo dentro de un patrón autoritario que impidió la formación de una oposición efectiva. En la medida en que este orden no estuvo enteramente consolidado el desarrollo económico interrumpido en la caída del presidente Díaz fue lento pero a partir de 1940 cuando el problema político se resolvió. El desarrollo económico paso a ocupar el primer lugar en los esfuerzos oficiales y privados.

#### **4. El Sindicalismo Moderno**

La sociedad mexicana en el transcurso de su historia ha registrado movimientos sociales que han transformado sucesivamente las relaciones sociales de producción. El pueblo mexicano ha dado muestra de su decisión, espíritu de lucha y resistencia: Así, en 1810 se inicia una larga lucha por la

independencia económica y política, que habría de transformar profundamente la situación interna del país.

El siglo XIX no tan sólo registra movimientos sociales internos, sino también da cauce al establecimiento del capitalismo, es decir, una lucha por desechar las viejas relaciones de producción y por modernizar el país; la época de la reforma da cuentas claras del proceso, al emprender un conjunto de acciones que golpeaban directamente el poder clerical y a las viejas formas de poder y dominación.

La prehistoria del capitalismo mexicano se localiza en los obrajes, en la tierra, el comercio y la usura. En constante contradicción con los talleres artesanales, los obrajes se fueron convirtiendo, en un proceso lento de carácter económico y social, en las fábricas capitalistas. Pero el desarrollo de la industria capitalista muestra al obrero la necesidad de organizarse en organismos de lucha. Siendo una tendencia el principio de organización para los trabajadores, en tal sentido se ha dado un proceso natural de agrupación en lugares donde hay grandes fábricas o regiones fabriles.

Es importante ubicar al naciente movimiento obrero en el contexto internacional, sobre todo las discusiones y la polémica desatada en Europa en torno al socialismo; es decir, por un lado, las posiciones marxistas y por otro, las posiciones encabezadas por Bakunin, que tuvieron sus repercusiones en México; el raquítico desarrollo de la industria nacional dificultaba la asociación obrera y, por otra parte, el movimiento se presentaba como una simple prolongación del movimiento europeo y norteamericano, expresado en el cooperativismo y el anarquismo. Como hemos dicho la actividad política de la clase obrera se inicia a mediados del siglo pasado y se consolida como sindicalista a la par que se consolida el capitalismo como sistema social dominante. Cabe destacar que las primeras formas de organización se dieron en la formación de las sociedades mutualistas y el cooperativismo, donde el

carácter obrero no estaba limitado. Las asociaciones no son propiamente de obreros asalariados, sino que se mezclan artesanos, trabajadores libres con oficio, asalariados, entre otros. El mutualismo requiere para su existencia de la participación de los trabajadores; y el cooperativismo trata de limitar la plusvalía apropiada por él.

Las mutualistas eran asociaciones integradas para ayudarse con la formación de un fondo común económico. El Sindicalismo aparece como superación del mutualismo y del cooperativismo.

En esta época es cuando se organizan los gremios ferrocarrileros, la liga de los carpinteros, tranviarios, cigarreros, panaderos, etc. La consigna mutualista y cooperativista pasa a segundo plano. Hemos dicho que los antecesores del sindicalismo están en las Sociedades Mutualistas y sus antecedentes los encontramos en la Junta de Fomento de artesanos, la Junta Menores Artísticas, los Fondos de Beneficencia y las Cajas de Ahorro, pero las Juntas no les quedaba claro la función del patrón y la del trabajador como clases antagónicas<sup>42</sup>

Cabe destacar que las primeras organizaciones de trabajadores mexicanos las constituyeron las sociedades mutualistas y las cooperativas, que agrupaban no solamente asalariados, sino también a artesanos y trabajadores libres con oficio. Quizás por su composición orgánica y social no fue posible imprimirle un sello clasista a estas organizaciones. Aunque sus luchas no eran de enfrentamiento con el capital, quizás también por su debilidad, dejó asentado algunos puntos reivindicativos (posiblemente la mayoría) propios de la clase obrera.

---

<sup>42</sup> Cfr. ESPINOZA MORALES, Francisco. *Orígenes del Sindicalismo en México*. Visto en: <http://www.revistainvestigacionacademicasinfrontera.com/files/Articulo%207%20Edicion%2014.pdf>. Consultado el 10/02/2014.



#### **4.1. La Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)**

Después de concluida la lucha armada y tras una serie de conflictos entre los sindicatos de la época, se fundó en marzo de 1918 la primera Confederación de Trabajadores con carácter Nacional: la Confederación Regional Obrera Mexicana, (CROM).

Como la Casa del Obrero Mundial había perdido importancia y los conflictos generados entre los distintos grupos sindicales se intensificaban cada vez más, se generó la inquietud porque se fundara una organización sindical que representara al mayor número de sindicatos del país. Los primeros intentos al respecto se dieron en los Congresos realizados en las ciudades de Veracruz y Tampico, en donde se discutieron las principales estrategias de lucha que la futura central habría de tener.

Finalmente en marzo de 1918 en un Congreso realizado en la ciudad de Saltillo, la estrategia de lucha que se impuso fue la bandera de la CROM, la cual se simplificaba en la idea de un sindicalismo reglamentado y eficaz, en lugar de la idea de la acción directa. Este sindicalismo estuvo marcado por la idea de una acción política, como complemento de la lucha sindical.

La acción política de la nueva Confederación quedó sintetizada en la formación del Partido Laboral Mexicano, (PLM), el cual celebró su primera convención en febrero de 1920, estructurado principalmente por los sindicatos pertenecientes a la CROM y otros sindicatos simpatizantes de la política del presidente Obregón.

Así quedó constituida formalmente en la ciudad de Saltillo, la Confederación Regional Obrera Mexicana, con la participación de 115 delegados procedentes de 18 entidades federativas. Entre los sindicatos más importantes se encontraban el de trabajadores metalúrgicos, electricistas,

trabajadores textiles, ferrocarrileros y tranviarios, mineros, sindicatos gremiales y de jornaleros agrícolas, entre otros.

#### **4.2. La Confederación General de Trabajadores (CGT)**

Algunas agrupaciones sindicales, descontentas por las estrategias de lucha de la CROM, decidieron separarse de ésta para formar en febrero de 1921 la Confederación General de Trabajadores. Durante el mes de febrero de 1921 se llevó a cabo una convención donde participaron sindicatos llamados anarcosindicalistas, en la ciudad de México, la finalidad era la creación de una nueva organización obrera regional. Participaron representantes de 30 sindicatos del D.F. y 20 de los del resto de los estados.

Las organizaciones que integraron la CGT en su origen se autodefinieron como sindicalistas revolucionarias, siendo 43 agrupaciones las integrantes, entre las que se encontraban sindicatos pertenecientes a la rama agrícola, a la industria tabaquera, textil, del transporte, minera, telefónica, de artes gráficas, de comercio, de la industria de la construcción y del vestido, entre otros.

La columna vertebral de la CGT desde su fundación fue la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Hilado y Tejidos del Distrito Federal, estado de México y Anexos.

La CGT adoptó como principios fundamentales “la lucha de clases y la acción directa”, que implicaba la exclusión de toda clase de participación política y aunque ésta organización nace vinculada a la Internacional Sindical Roja, dirigida por Moscú, al realizar su primer Congreso, la influencia de los anarquistas propicia su separación de la Internacional y el rompimiento con los comunistas del país.

### 4.3. Confederación de Trabajadores de México (CTM)

Durante el periodo presidencial del general Lázaro Cárdenas (1934-1940) se hacen diversos llamados para conformar un Frente Único, que representaran a todas las organizaciones sindicales de la época. El primer paso se dio en junio de 1935, en una reunión realizada en el Sindicato Mexicano de Electricistas, contándose con la asistencia de delegados de las más importantes centrales y sindicatos nacionales; se dieron a la tarea de forjar la unidad de las masas trabajadoras, estableciendo un Pacto de Solidaridad donde se fijaron las bases para la formación del Comité Nacional de Defensa Proletaria.

Las actividades unitarias de la clase obrera tuvieron éxito en febrero de 1936 realizándose el Congreso Unificador donde se acordó constituir la Confederación de Trabajadores de México, sobre la base principalmente, de las organizaciones pertenecientes al Comité Nacional de Defensa Proletaria. A la nueva confederación ingresaron: los sindicatos de Ferrocarrileros, Mineros, Electricistas, de Artes Gráficas, etc.

La creación de la CTM representó una importante victoria para las clases trabajadoras. En el curso de sus primeros años destacaron tres grandes tendencias políticas que se disputaron el control de la nueva Confederación: Lombardo y su grupo de “marxistas legales”; los reformistas con claros rasgos anticomunistas dirigidos por Fidel Velázquez y los miembros del Partido Comunista y simpatizantes donde destacaron Miguel A. Velasco y Valentín Campa. Ya en 1941 Vicente Lombardo Toledano era la cabeza de la nueva central.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Cfr. SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *La Primera Confederación: La CROM*. Visto en: [http://www.conampros.gob.mx/historiasind\\_05.html](http://www.conampros.gob.mx/historiasind_05.html). Consultado el 17/02/2014.

Actualmente el Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México es el licenciado Joaquín Gamboa Pascoe.

#### **4.4. El Congreso del Trabajo**

Congreso del Trabajo (CT) ha sido el último intento para unificar el movimiento obrero organizado en México. Su formación es resultado de la fusión de las confederaciones y los sindicatos de industria nacionales. El CT ha seguido, en general, "la orientación marcada por la CTM de alianza con el Estado". Sin embargo, también es notable que algunos de sus integrantes expresen corrientes mucho más radicales.

El CT es un intento más de organización promovida por el gobierno con objeto de mantener el control del movimiento obrero. Fue fundado en 1966, durante el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz. El CT respeta la autonomía de acción de cada sindicato, aunque establece un programa general de acción para todos sus integrantes, cuyo contenido debe respetarse por encima de los programas individuales. Para fines de este estudio, entre los elementos más importantes del programa de acción destacan:

- 1) Procurar que el movimiento sindical adquiriera mayor relevancia.
- 2) Consolidar la alianza de los trabajadores del campo con los de la ciudad y los demás sectores del pueblo.
- 3) Trabajar asiduamente hasta lograr la estructura unitaria y democrática del movimiento obrero.
- 4) Luchar por un sindicalismo revolucionario, combatiendo toda estimulación que lo desnaturalice; sin embargo, hay que entender que revolucionario significa, en este caso, estar con el gobierno emanado de la Revolución mexicana.
- 5) Consolidar la unidad sindical, oponiéndose a cualquier acto divisionista, para fortalecer a las organizaciones pactantes y en los problemas intersindicales o

internos que se susciten, utilizar medios de convencimiento y, en última instancia, apelar y acogerse a la decisión de la mayoría.

6) Brindar solidaridad a todos los trabajadores que decidan organizarse sindicalmente y luchar por la total sindicalización de los trabajadores... que son víctimas de la inicua explotación.

7) Luchar por todos los medios posibles contra el encarecimiento de la vida.

8) Oponerse y luchar sistemáticamente contra todos los monopolios privados, nacionales y transnacionales. Apoyar y propiciar la lucha de todos aquellos sindicatos de industria que deseen obtener la celebración del contrato-ley, en cualquier rama industrial, por considerar que aquél es el instrumento idóneo para que el trabajador obtenga mejores niveles de vida y una mayor seguridad de la permanencia en su trabajo.

9) Luchar porque se obtenga un salario remunerador que retribuya el servicio prestado o el esfuerzo realizado, en la medida de la riqueza que éste produce.

10) Pugnar porque se rescate nacionalizando las industrias químico-farmacéuticas y la del vestido.

11) Considerar que, debido al alto índice de desempleo, es indispensable establecer un seguro contra éste, para aliviar, en lo posible, el agudo problema que agobia a las personas en edad de trabajar, sin dejar de presionar a quienes puedan seguir creando empleos.<sup>44</sup>

Como puede observarse, este programa, a nivel ideológico, contiene postulados de reivindicación; busca la socialización de los medios de producción, especialmente en las industrias que se han señalado: alimentación, vestido y las químico-farmacéuticas; ignora otras que son también muy importantes. La lucha por obtener un salario remunerador ha fracasado; huelgan los comentarios al respecto. Es evidente que el salario mínimo cada

---

<sup>44</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. "El Sindicalismo en México". *Anuario Mexicano de Historia del Derecho*.

Visto en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/hisder/cont/14/cnt/cnt3.htm>  
Consultado el 10/03/2014.

vez disminuye más ante el incremento en el costo de la vida. El seguro del desempleo y la semana de cuarenta horas -ya instituida en algunas empresas y establecimientos- son medidas de presión comúnmente utilizadas en la práctica para negociar cláusulas de diversa naturaleza, aunque a veces, también se usan más como argumento político o publicitario.

El CT está constituido por una asamblea nacional, donde están representadas las distintas confederaciones nacionales y federaciones, así como los sindicatos de industria más importantes y aquellos de carácter gremial, excepto los sindicatos blancos del área de Monterrey que no están incorporados. Tiene, además, un Consejo Nacional, que cuenta con una comisión coordinadora; dicha comisión está formada por los presidentes o secretarios generales de las agrupaciones que integran el Congreso. El CT es "un tipo de foro que sirve para discutir puntos e intereses distintos de las diversas organizaciones obreras. Intenta coordinar esfuerzos y definir políticas comunes para todos los grupos laborales".<sup>45</sup> Actualmente el presidente del Congreso del Trabajo es el Ingeniero Ramón Humberto Ojeda.

El sindicalismo en México se ha ido formulando como un cuerpo social de resistencia, dentro de la cual no se ha permitido el desarrollo económico y estructural del país. Los sindicatos en México, sin embargo, funcionaron por mucho tiempo, y continúan existiendo casi en su forma original. Esta estructura ya no desempeña la misión por la que fue creada: se debe de cambiar ésta para que las organizaciones de trabajadores continúen siendo un beneficio y no una carga para la sociedad y un cáncer para los trabajadores quienes se han visto utilizados por sus pseudo líderes sindicales, los cuales se han posesionado de los cargos sindicales.

---

<sup>45</sup> Ídem.

## **CAPITULO III**

### **MARCO JURÌDICO**

Desde sus orìgenes el Derecho del Trabajo ha gozado de innumerables procesos de transformaci3n; en este capitulo podremos estudiar los cambios legislativos que han surgido en cuanto al registro sindical dentro de la reforma que se hizo el 30 de noviembre de 2012. De la misma manera, se estudia como el tema que nos ocupa ha sido objeto de convenios de la Organizaci3n Internacional del Trabajo y el importante peso que nuestra Carta Magna le otorga como derecho fundamental para los trabajadores.

#### **1. Constituci3n Polìtica de los Estados Unidos Mexicanos de 1917**

La libertad sindical no es otra cosa que la expresi3n laboral del derecho de asociaci3n que consagra el artìculo 9 de la Constituci3n Polìtica de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, y que contempla los derechos fundamentales para la creaci3n de los sindicatos: La libertad de reunirse y la libertad de asociarse; a la letra el mencionado artìculo establece que:

**“Artìculo 9o.** No se podr1 coartar el derecho de asociarse o reunirse pacìficamente con cualquier objeto lÌcito; pero solamente los ciudadanos de la Repùblica podr1n hacerlo para tomar parte en los asuntos polìticos del paìs. Ninguna reuni3n armada, tiene derecho de deliberar. No se considerar1 ilegal, y no podr1 ser disuelta una asamblea o reuni3n que tenga por objeto hacer una petici3n o presentar una protesta por algùn acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra 1sta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee”.

En M1xico la libertad sindical est1 consagrada en nuestra Constituci3n Polìtica en su artìculo 123 fracci3n XVI misma que dice: “Tanto los

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

Siendo un derecho el poder asociarse esto no tendría sentido práctico, si la organización resultante no goza del derecho de entablar relaciones de representación colectiva, de reivindicar, proteger y mejorar su interlocución ante su empleador, es decir esta libertad consagrada y reconocida por la Constitución y la ley, forman parte, con la Contratación Colectiva y la huelga la trilogía que conforma las instituciones primordiales del **Derecho Colectivo**.

En ese contexto el artículo en comento en su fracción XVII menciona que: “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros”, reconociendo este derecho por los patronos atendiendo a un principio de igualdad.

Asimismo, la fracción XVIII menciona que: “Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el **equilibrio entre los diversos factores de la producción**, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno”. Situación que en la práctica es muy compleja, cuando se analiza la calificación de la huelga; esta fracción constituye el fundamento constitucional de la existencia del Contrato Colectivo del Trabajo.



La propia Constitución establece ese derecho de asociación, sin necesidad de sujetarse a formalidades o requisitos que establezca la ley secundaria, situación que en la práctica ha dificultado el estatus jurídico de los trabajadores por constituirse en sindicatos.

## 2. Convenio Internacional de la OIT No. 87

La libertad sindical, como tema objeto de convenios de la OIT, encuentra en el Convenio 87 su más amplia expresión (positiva, negativa y de separación); sin embargo, cabe señalar que no es la única norma suprema internacional o convenio que se refiere a la libertad sindical, como el Convenio 11 sobre el derecho de asociación de los trabajadores agrícolas de 1923; el Convenio 135 sobre las facilidades a los representantes de los trabajadores de 1973; el Convenio 141 sobre la organización de los trabajadores rurales de 1977. Entre esas normas sobre la libertad sindical es importante llamar la atención sobre uno de los más importantes pronunciamientos que la OIT ha hecho en los últimos años sobre, entre otros temas, la libertad sindical; nos referimos a la “Declaración de la OIT relativa a los principios fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, que, como se recuerda, se trata de una declaración adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su Octogésima Sexta reunión, celebrada en Ginebra, Suiza, el 18 de junio de 1998, y en donde se señala que todos los miembros (de la OIT), aún cuando no hayan ratificado los **convenios** considerados como **fundamentales**, tienen la obligación de promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, principios entre los cuales se encuentra la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Acerca de la Libertad Sindical en el Convenio 87 de la OIT*. Visto en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/243/7.pdf>. Pág. 9. Consultado el 14/03/2014.

Este convenio tiene 21 artículos y una amplia gama de temáticas específicas por medio de las cuales se manifiesta o puede manifestarse la libertad sindical. Desde nuestra óptica, el Convenio 87 se ocupa de diversos temas, a los cuales deseamos referirnos brevemente a continuación.

## **2.1. Obligatoriedad de los miembros de la OIT para cumplir con el Convenio 87**

La solicitud de un país para formar parte de la OIT lleva consigo aparejadas una serie de consecuencias legales, y tal vez una de las más importantes sea el aceptar las obligaciones que, llegado el caso, tendrá que cumplir como miembro de tal organización internacional. Una de esas obligaciones es precisamente cumplir con los convenios que la OIT adopte. Sin embargo, tal vez vale la pena precisar que aquí el alcance y sentido de la palabra “cumplir” está muy acotado. En efecto, los países miembros de la OIT, una vez que un convenio internacional ha sido adoptado por la conferencia, se comprometen a someter a las instancias competentes del país con el fin de que dicha norma internacional adquiera plena vigencia en el plano nacional; en los casos en los que el sistema de integración de una norma internacional al ámbito nacional no exija trámite alguno, esto no sería necesario. Pero en ambos casos, una vez que el convenio internacional ha adquirido vigencia y es norma de derecho positivo interno, la exigibilidad de su cumplimiento se actualiza.

En ese sentido, el Convenio 87 de la OIT habrá de ser cumplido por los países miembros de la OIT; pero no sólo eso, el convenio agrega que cada país deberá tomar las medidas necesarias para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación. Además de ser considerado convenio fundamental, lo cual obliga a su cumplimiento a todos los países miembros aún cuando no lo hayan ratificado.

La Cámara de Senadores en ejercicio de la facultad que le confiere la fracción I del artículo 76 de la Constitución, decreto un artículo único en el Diario Oficial de la Federación, el 26 de enero de 1950, en donde se aprueba el Convenio número 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho sindical, adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California. Fue ratificado y entró en vigor en México el 1 de abril de 1950. La Suprema Corte de Justicia dejó en claro la alta jerarquía de los convenios en la estructura de nuestra leyes, señalando que si bien nuestra Constitución ocupa el nivel más alto, los convenios le siguen en orden de importancia, incluso a un grado superior de la propia Ley Federal del Trabajo.

El artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece. "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".

Los tratados internacionales que ha firmado nuestro país tienen jerarquía superior a las leyes nacionales. En esta categoría se encuentra el Convenio 87 de la OIT sobre Libertad sindical y protección del derecho de sindicalización.

## **2.2. Derecho de los Trabajadores a constituir Organizaciones Supremas**

El término "organización" tiene para el Convenio 87 un significado preciso, y que es fomentar y defender intereses de trabajadores y de empleadores. Asimismo, cabe señalar que el Convenio 87 incluye una

“extensión” de este derecho, que otorga tanto a trabajadores como a empleadores, para que puedan constituir organizaciones más amplias, como son federaciones y confederaciones, e incluso afiliarse a organizaciones internacionales. Esta posibilidad no es más que una derivación del principio mismo de libertad sindical, en la medida en que en estos casos lo que se estaría cambiando no es la libertad misma, sino tan sólo una modalidad diferente de hacerla valer.

El derecho de los trabajadores a constituir organizaciones es uno de los reconocimientos más importantes que la OIT ha hecho en materia social; desde el punto de vista de la estructura del Convenio 87, se trata de un derecho genérico respecto del cual, el mismo convenio lo explicita en todo su articulado, indicando de manera concreta los aspectos y modalidades en que aquél se manifiesta, de tal manera que los trabajadores ya constituidos en sindicatos, puedan formar otros organismos supremos como las Federaciones y Confederaciones.

Un aspecto importante en el caso del Convenio 87 es que el campo de aplicación personal del mismo involucra tanto a trabajadores como a **empleadores**, a pesar de que es sobre todo en el primer caso en donde generalmente se centra más la atención y los análisis de esta norma internacional. Sin embargo, el tema de las organizaciones empresariales en México ha sido un tema un poco relegado para la investigación, a pesar de los importantes antecedentes de agrupaciones empresariales en México desde los años veinte, y su importante consolidación durante los años treinta y su evolución posterior; pero sobre todo el importante papel que dichas organizaciones han jugado en la historia del México posrevolucionario. Al tener como marco jurídico la Ley de Cámaras de los años cuarenta, las agrupaciones empresariales han ejercido su derecho a la asociación profesional de manera constante desde entonces, sin evidenciarse que también el Convenio 87 de la OIT es uno de sus fundamentos más importantes.

### **2.3. No se necesita una autorización previa para constituir una Organización**

El Convenio 87 en buena medida busca ofrecer un derecho casi absoluto de asociación profesional; es desde este punto de vista desde donde tiene que ser analizado el señalamiento del convenio, en el sentido de que no se necesita autorización previa para constituir una organización. Sin embargo, el análisis detallado de este aspecto lleva a la necesidad de establecer una diferencia entre lo que podríamos denominar el deseo e iniciativa de constituir una organización, por un lado, y el reconocimiento por un orden jurídico nacional de ese deseo, por el otro. Por lo que toca al primero de estos dos aspectos, pareciera nunca ser cuestionado, y sobre todo se encuentra íntimamente relacionado con el ejercicio de otros derechos y libertades generalmente aceptados y reconocidos; mientras que por lo que toca al segundo aspecto, los problemas y debates son mayores, en razón de que cada orden jurídico ha previsto de muy diversas maneras el cómo se habrá de reconocer ese deseo de agremiarse. Y es precisamente aquí donde el derecho hace su parte, para bien o para mal, ya que mientras que en algunos países el reconocimiento estatal del deseo de agremiarse no exige trámite alguno, hay otros, como en México, donde ese deseo debe transitar por un procedimiento que puede culminar en el otorgamiento de un “registro sindical”, que en términos del Convenio 87 no debe ser una autorización previa, aunque ya no se determinó por nuestro sistema jurídico que el Registro Sindical es un acto declarativo y no constitutivo del Sindicato en términos del artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal que refieren en su fracción IV que los sindicatos son personas morales.

Desde el punto de vista técnico, lo interesante no sólo es el eventual trámite que se tiene que seguir para reconocer la voluntad de agremiación, sino los efectos que hacia futuro y ante terceros tiene ese reconocimiento o registro. Como se recuerda, el registro sindical, dependiendo de cada país, tiene efectos

declarativos si sólo señala y constata la preexistencia de un sindicato, o tendrá efectos constitutivos si la existencia del sindicato sólo se da a partir de ese reconocimiento o registro. El Convenio 87 pareciera tratar de desechar la segunda opción. En el caso mexicano, paradójicamente, con excepción de la tramitación de un amparo con motivo de la negativa de registro, pareciera reconocerse la teoría de los efectos declarativos y, en ese sentido, alejarse del Convenio 87. Relacionado con este aspecto está el que el mismo Convenio 87 refiere al señalar que la adquisición de la personalidad jurídica de un sindicato no debe sujetarse a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación del mismo convenio. Se trata de un tema interesante y ya ampliamente debatido en la doctrina de muchos países. En el caso mexicano, la personalidad jurídica la tiene un sindicato al momento de solicitar su registro; sin embargo, se trata de una personalidad imperfecta y sólo con alcances limitados para el único caso de que si se le niega el registro sindical, pueda interponer las acciones legales que considere convenientes.

#### **2.4. Los Trabajadores y Empleadores deben observar sus Estatutos, como única condición para su Afiliación**

Uno de los aspectos relevantes en el nacimiento y vida de una organización sindical es sin duda la manera como la misma desea organizarse. Este derecho que el Convenio 87 otorga tiene un alcance importante en la medida en que permite que los agremiados puedan establecer normas con base en las cuales el sindicato funcionará y habrá de tomar sus decisiones. La expresión jurídica que tal orden normativo toma en la mayoría de los sistemas de relaciones de producción es el “estatuto sindical”, el cual se presenta como el margen que el mismo sindicato ha decidido darse para vivir. Se trata de una importante expresión de la libertad sindical y de la libre voluntad colectiva de quien desea pertenecer a un sindicato. Hay tal vez dos ángulos importantes a tener en cuenta en este aspecto: uno, el relativo a la manera como el Convenio 87 lo considera, y dos, la forma como en varios países el estatuto sindical se

regula. Sobre el primer punto, la norma internacional señala al estatuto sindical como el único requisito posible para condicionar para la afiliación a un sindicato. Es importante precisar que el contenido de un estatuto puede ser muy amplio, pero uno de los temas abordados por el mismo que no debe faltar es el que se refiere a la manera como una persona puede pertenecer a una organización; es decir, los requisitos de ingreso a la misma. La manera como lo aborda el Convenio 87 es interesante, en la medida en que se considera que el respeto al estatuto sindical es una consecuencia lógica de la libertad sindical y extensión de ésta.

En el caso mexicano, como se recuerda, la ley señala que un sindicato que desee registrarse debe presentar copia autorizada de los estatutos ante la autoridad registral (federal o local), y que entre los contenidos mínimos de un estatuto sindical están precisamente las condiciones de admisión de miembros; qué características deben tener esas condiciones, y cuál es el procedimiento para aplicarlas; es algo que ni la ley señala, que ni la autoridad debiera calificar; sin embargo, diversos autores y sindicatos han venido señalando que al momento de registrar un sindicato, el análisis por la autoridad competente del contenido del estatuto sindical y su calificación, sería una contravención al Convenio 87. Se trata de un aspecto aun sujeto a debate.

## **2.5. Las Autoridades Públicas deben abstenerse de intervenir en las Organizaciones (Autonomía Sindical)**

El Convenio 87, si bien tiene primordialmente como destinatarios a los trabajadores y a los empleadores, también se dirige a las autoridades competentes en cada país, estableciendo una obligación de no hacer. Este mandato se expresa indicando que “las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir en la vida de las organizaciones”. Aquí también el alcance de tal señalamiento es amplio y prácticamente en términos absolutos; lo interesante en este caso, es vislumbrar cuáles serían aquellas posibles acciones concretas

que la autoridad competente pudiera realizar contraviniendo este planteamiento, y en este sentido existen muchas situaciones específicas a incluir; sin embargo, es tal vez durante la etapa de formación de la organización sindical y durante la vida de la misma, que todos aquellos actos que se traduzcan en algún tipo de intervención que el Convenio 87 estaría desautorizando.

Pero de igual manera el convenio complementa esta idea al señalar que un sindicato no se podrá disolver o suspender por la vía administrativa, con la idea de incorporar un principio que evite la discrecionalidad de las autoridades en un país respecto de la subsistencia de un sindicato.

## **2.6. Observancia de la Legalidad**

El Convenio 87 asume como una importante herramienta para la aplicación del mismo, la observancia de la legalidad. Esta idea se encuentra plasmada en esta norma internacional en varios de sus artículos; así, por ejemplo, señala que al ejercer los derechos del convenio todos deben respetar la legalidad; es decir, se asume que el convenio no busca excluir o limitar la aplicación del derecho interno; debe, en ese sentido, existir una perfecta compatibilidad y armonía entre el orden jurídico nacional y las normas internacionales, que como ésta, se incorporan al mismo.

De igual manera, el convenio se erige como norma supranacional, al señalar que la legislación nacional no menoscabará, en el sentido de limitar los alcances del mismo. Asimismo, el Convenio 87, como excepción a lo anterior, respeta las disposiciones especiales que respecto de ciertos gremios contenga la legislación nacional, como en el caso de las fuerzas armadas y la policía.

Como puede advertirse, la libertad sindical, tal y como ha sido plasmada en el Convenio 87 de la OIT, es un concepto cuya amplitud y alcances rebasan con mucho el tema de la cláusula de exclusión por admisión,



cuyos recientes criterios emitidos por la SCJN han provocado una actualización del debate sobre el sindicalismo. Si bien es cierto que no podemos más que estar de acuerdo con todas aquellas acciones y decisiones que busquen eliminar obstáculos al libre ejercicio de la libertad sindical, no es menos cierto que el camino hacia la existencia de condiciones que permitan que el nacimiento y la existencia de una organización sindical, sea la más nítida expresión de la voluntad de las personas aún es largo.<sup>47</sup>

En este tenor, los sindicatos dentro del campo de la legalidad son organizaciones que tienen su fundamento tanto en el texto constitucional, internacional y leyes reglamentarias, situándose como personas morales jurídicas legalmente constituidos, por lo que su vida y actividad está dentro de la legalidad.

Finalmente, el convenio 87 de la OIT en su parte primera nos habla sobre la libertad sindical y menciona lo siguiente:

**Artículo 1.-** “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

**Artículo 2.-** 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 3.-** 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir

---

<sup>47</sup> Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Ob. cit. Págs. 13-19.

libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

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

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

**Artículo 5.-** 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 6.-** Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

**Artículo 7.-** 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 de este Convenio

**Artículo 8.-** 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente 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.

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

**Artículo 9.-** 1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro 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 garantías prescritas por el presente Convenio.

**Artículo 10.-** En el presente 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”.

Este convenio configura un gran avance en el derecho laboral, sobre todo con los trabajadores, que siempre fueron y se siguen considerando la parte más débil, puesto que les da poderes de unirse y así protegerse mutuamente ante un eventual abuso de quien los emplea.

### **3. Ley Federal del Trabajo reformada el 30 de noviembre del 2012**

El 30 de noviembre del 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Cabe mencionar que en la fase final de la discusión de la reforma laboral, el Congreso de la Unión decidió no aprobar los artículos 388 bis y 390 referente a la transparencia de los sindicatos y de que fueron múltiples las discusiones y enfrentamientos que se dieron entre los diferentes factores reales de poder, cuyos intereses se pusieron en riesgo ante la posible reforma laboral.

En este tenor de ideas, la Ley Federal del Trabajo nos habla de las relaciones colectivas de trabajo y específicamente a partir del artículo 356 hace referencia a los sindicatos, que es el tema total en esta investigación.

El **artículo 356** menciona que: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”; como institución sagrada de los trabajadores para impedir que los patrones fijen unilateralmente las condiciones de trabajo.

Al respecto el maestro Trueba Urbina comenta que: “La asociación profesional de trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre estos el de la propiedad”.<sup>48</sup>

Aquí encontramos la primera gran diferencia entre la coalición y el sindicato, que es su permanencia; ya que la coalición, es temporal, efímera, transitoria, breve, pasajera, pues una vez logrado el objetivo que le dio origen, desaparece; en tanto el sindicato es permanente, fijo, constante, duradero, incluso el hecho de que jurídicamente sea una asociación le da esta característica de permanente.

**“Artículo 357.-** Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley”. (Reformado 30-Nov.-2012)

---

<sup>48</sup> *Ley Federal del Trabajo*, comentada por Alberto Trueba Urbina, et. al. Nonagésima ed. Porrúa. México, 2013. Pág. 292.

Jurídicamente el trabajador tiene libertad para afiliarse a un sindicato, para no afiliarse, para permanecer afiliado o para separarse de un sindicato. Lo cierto es que, la ley reconoce el derecho de los trabajadores y de los patronos a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses.

El maestro Trueba Urbina menciona que: “Este artículo establece el derecho humano laboral a la libertad sindical, entendiendo como libertad de constituir sindicatos sin necesidad de obtener autorización previa de las autoridades y sin distinciones”<sup>49</sup>. Esta idea ya ha sido explicada en puntos anteriores, ya que, constituye el texto de un numeral del Convenio 87.

**“Artículo 359.-** Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”. Éste artículo enarbola el principio de autonomía y democracia sindical que debe prevalecer en los sindicatos.

Por otro lado, el artículo 360 de la ley vigente señala la clasificación de los sindicatos en México; la doctrina ha cuestionado este numeral por ser limitativo del derecho sindical; mismo que a la letra dice:

**“Artículo 360.-** 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;

---

<sup>49</sup> Ibidem, Pág. 293.

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”.

**“Artículo 364.-** 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 (refiere al registro de personas)”.

**“Artículo 364 Bis.** En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical”. (Reformado 30-Nov.-2012)

En este artículo el maestro Trueba nos comenta que: “El registro de sindicatos que por disposición legal o en la práctica no cumpla con tales principios que señala este artículo 364 bis podrá considerarse como una injerencia indebida que pudiera limitar o afectar el ejercicio del derecho humano laboral a la libertad sindical”<sup>50</sup>.

---

<sup>50</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. cit. Pág. 295.

Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clases obrera organizada y combativa.

**“Artículo 365.-** Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

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

Éste artículo no fue tocado por la reforma laboral, de tal suerte que el Estado sigue controlando el registro de los sindicatos en materia Federal, disponiendo que deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y no ante la Junta Federal como debiera de ser.

**“Artículo 365 Bis.** Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de

registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.

Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

- I. Domicilio;
- I. Número de registro;
- III. Nombre del sindicato;
- IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;
- V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;
- VI. Número de socios, y
- VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.

La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses”. (Reformado 30-Nov.2012)

No obstante que la finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contemplados en los estatutos, que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.



### 3.1. La Huelga

La huelga podemos entenderla como la suspensión que debe darse de manera colectiva, de las actividades laborales por parte de los trabajadores con el fin de buscar mejoras en las condiciones de trabajo o para manifestarse en los detrimentos que puedan tener los derechos laborales.

El derecho de huelga nace de la existencia de una diferencia de carácter general entre capital y trabajo; constituye un medio que se considera eficaz para solucionar esa diferencia. Es la manifestación o exteriorización de un conflicto o un desequilibrio laboral.

Jesús Castorena dice que "huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o ajenas de una colectividad de los trabajadores."<sup>51</sup>

Sobre este tema, Guillermo Cabanellas acota que "la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales."<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> CASTORENA, Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. Tercera ed. s.e. México, 1959. Pág. 267.

<sup>52</sup> Cit. por. PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente. *El Derecho de Huelga*. "La Huelga, en los albores del siglo XXI". Visto en: <http://www.juridicas.unam.mx/sisjur/social/pdf/7-386s.pdf>  
Consultado el 04/04/2014.

Por otra parte, el fundamento constitucional de la huelga lo encontramos en el artículo 123 constitucional específicamente en las fracciones:

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

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

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

La Huelga es un derecho de los trabajadores, como los paros son un derecho de los patronos. Es un derecho y no un estado de hecho que posteriormente la ley laboral o reglamentaria no reconoce como derecho. El derecho a suspender las labores por parte de los trabajadores, deviene de la libertad de trabajo, pero fundamentalmente como un derecho que por medio de su ejercicio busca el equilibrio en las relaciones laborales.

Asimismo, el concepto jurídico de huelga se localiza en lo dispuesto por el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "**Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.**"

Es una suspensión temporal y no definitiva que después de agotar el procedimiento que se establece en la ley laboral, la mayoría de los trabajadores de una empresa, a una hora y día determinados suspenden las actividades en una empresa si no fueron satisfechas las peticiones que se contienen en el pliego que previamente, se le hizo llegar al patrón. Existe un período de prehuelga o sea el término que media entre la fecha en que fue emplazado o notificado el patrón con el aviso que contiene el pliego de peticiones y que no podía ser menor a seis días y diez días para el caso de empresas dedicadas a la prestación de servicios públicos, según se consigna en la fracción III del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

Se trata de una suspensión temporal y no definitiva, porque de esta manera el efecto sería la terminación de las relaciones de trabajo, pero la finalidad es presionar al patrón, para lograr alguno de los objetivos a que se refiere el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

La definición antes transcrita nos dice que la suspensión del trabajo debe ser llevada a cabo por una coalición de trabajadores, luego entonces el titular de huelga es la coalición o sea el grupo de trabajadores. Y si la Ley Federal del Trabajo dispone en primer término el concepto coalición y no de sindicato, lo hace con el propósito fundamental de que se reconozca y ejerza el derecho de cada uno de los trabajadores de una empresa o establecimiento, para que una vez determinado como requisito esencial el de la mayoría, se pueda lograr su estallamiento. Pero lo anterior nos conlleva al problema de que huelga no es un derecho del sindicato sino de la coalición de trabajadores, y para conciliar tal circunstancia, el legislador estableció en el artículo 441 la siguiente fórmula: **“Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.”**

Por su parte, el procedimiento de huelga está dividido en tres etapas: Gestación, Prehuelga y Huelga.

➤ **Gestación:** "El periodo de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coligan en defensa de sus intereses comunes. En este periodo se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego deberá ser por escrito y en el cual se deberá manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas ".<sup>53</sup>

En otras palabras, se trata de todos los preparativos, reuniones, asambleas votaciones, etc., que realiza internamente el sindicato o la coalición, hasta la presentación ante la autoridad competente del pliego de peticiones. Esta etapa se desarrolla con independencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los patrones.

➤ **Prehuelga:** "Tan pronto se haga llegar el escrito o pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de prehuelga, que tiene por objeto conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento".<sup>54</sup> Este periodo culmina con el estallamiento de la huelga. Como quedó establecido al señalar los requisitos de forma, el emplazamiento deberá dirigirse en forma escrita al patrón; en él se formulan las peticiones, se expresa el propósito de ir a la huelga si no se cumple con las peticiones formuladas y se señala el día y hora en que se suspenderán las labores.

➤ **Huelga:** Esta etapa comienza con el estallamiento de la huelga y dura hasta que concluya la suspensión del trabajo. Vencido el término que se hubiere señalado para la suspensión de las labores, los trabajadores, inclusive la minoría que haya votado en contra de la huelga, deberán abandonar el servicio

---

<sup>53</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales*. Segunda ed. Trillas, México, 1986. Pág. 189.

<sup>54</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. *Derecho Procesal del Trabajo*. Trillas. México, 1986. Pág. 172.

sin que el patrón pueda permitir la continuación del mismo ni llamar a otros trabajadores para que trabajen.

Previamente al estallamiento de la huelga, la Junta fijará el número de trabajadores que deberá continuar prestando servicios durante la huelga, en aquellas labores cuya suspensión perjudique de manera grave la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o bien, la reanudación de los trabajos.

La ley laboral en el artículo 935 dispone que: “Antes de la suspensión de los trabajos, la junta de conciliación y arbitraje, con audiencia de las partes, fijara el numero indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente”.

A partir de la suspensión del trabajo corre un plazo de 72 horas para que las partes o terceros interesados, soliciten a la Junta que declare inexistente la huelga por no cubrir los requisitos de fondo, forma o mayoría. Si transcurrido el término citado no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga se considerará existente para todos los efectos legales.

### **3.2. Objetivos de la Huelga**

En forma detallada, el artículo 450 de la ley laboral, refiere con precisión los objetivos del derecho de huelga, y que se deben cumplir para que se ejercite conforme a derecho y se respete por la autoridad y por el patrón:

**“Artículo 450.-** La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar un a huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis.”

Por lo anteriormente citado, la huelga sólo llegará a terminar si existe un acuerdo entre trabajadores y patrones o en caso de que el patrón cumpla con las demandas de los trabajadores, de igual manera por laudo que es igual a una sentencia en materia laboral, emitido por autoridad laboral esto es por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entendiendo al laudo como la resolución de las autoridades laborales. Toda huelga que estalle deberá cumplir con los requisitos antes mencionados.

### **3.3. Terminación de la Huelga**

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo la huelga terminará:

- “I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.”

La huelga es un medio de defensa que utiliza la coalición obrera para reivindicar la calidad humana de sus agremiados, buscando en todo momento, reducir el desequilibrio económico existente entre los factores de la producción.

#### **4. Jurisprudencia**

Finalmente hacemos referencia a la jurisprudencia que ha emitido la Suprema Corte de Justicia con respecto a los temas que hemos abordado a lo largo de este capítulo.

En relación con la crítica relativa a que las autoridades registradoras le han conferido al registro de un sindicato el efecto de un elemento constitutivo, esto es cierto, no obstante que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado el criterio de que el registro no tiene efectos constitutivos, ni otorga al sindicato existencia ni personalidad Jurídica.

El rubro, textos y datos de localización de las tesis que se mencionan son las siguientes:

**“SINDICATOS. SU REGISTRO NO TIENE EFECTOS CONSTITUTIVOS.** Los sindicatos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, desde el momento en que se cumplen los requisitos que para su constitución señala la ley respectiva y no hasta que se realiza su registro ante la autoridad

competente, porque éste no es un presupuesto para su constitución, sino que a través del registro la autoridad correspondiente da fe que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica.”

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 LII/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.<sup>55</sup>

**“SINDICATOS. LOS LEGITIMADOS PARA PROMOVER EL AMPARO CONTRA LA NEGATIVA DE SU REGISTRO SON SUS REPRESENTANTES, NO SUS INTEGRANTES EN LO PARTICULAR.** El artículo 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el artículo 364 de la Ley Laboral. A través del registro a que se refiere el artículo 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que los propios sindicatos, por conducto de sus representantes legales, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma

---

<sup>55</sup> Novena Época. Registro: 193776. Instancia: Pleno. Tesis Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. IX, Junio de 1999. Materia(s): Laboral. Tesis: P. LII/99. Página: 15.



directa por esa determinación no son ellos en lo individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados”.

Varios 18/90. Contradicción de Tesis sustentadas entre el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito. 9 de septiembre de 1991. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Marcos García José.

Tesis de Jurisprudencia 15/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en Sesión Privada celebrada el veintitrés de septiembre de mil novecientos noventa y uno. Unanimidad de cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte.<sup>56</sup>

La formación de los sindicatos beneficia a los trabajadores, pero éstos no deben desviarse en cuanto al fin para el que fueron creados y deben tener presente que deben apoyar y proteger a sus miembros, ya sea individual o colectivamente en su fuente de trabajo, logrando así que alcancen mejores condiciones de trabajo y por consiguiente de vida.

**“REGISTRO DE SINDICATOS FEDERALES. CONTRA SU NEGATIVA PROCEDE EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO SIN QUE DEBA AGOTARSE, PREVIAMENTE, EL RECURSO DE REVISIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 83 DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, EN VIRTUD DE QUE ES UN ACTO PREPONDERANTEMENTE LABORAL.** El registro de sindicatos federales, previsto en los artículos 365, 366 y 368 de la Ley Federal del Trabajo, es

---

<sup>56</sup> Época: Octava Época. Registro: 207886. Instancia: Cuarta Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo VIII, Octubre de 1991. Materia(s): Laboral. Tesis: 4a./J. 15/91. Página: 34.

competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones, por lo que si bien es un acto formalmente administrativo por su génesis, desde el punto de vista material constituye un acto de naturaleza preponderantemente laboral, mediante el cual se justifica ante cualquier autoridad la personalidad y capacidad de las organizaciones sindicales, con la particularidad de que cuando no se satisfacen los requisitos establecidos en los numerales citados, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social está facultada para negar dicho registro, pero en contra de esa negativa no procede el recurso de revisión previsto en el artículo 83 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, atento a que en su artículo 1o. expresamente se excluye de su aplicación a la materia laboral, de cuya naturaleza material participa el referido registro sindical, de tal manera que contra dicha negativa los entes sindicales no tienen la carga de agotar ese medio ordinario de defensa, sino que pueden acudir desde luego al juicio de garantías ante Juez de Distrito, conforme al artículo 114, fracción II, de la Ley de Amparo”.

Contradicción de tesis 80/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Noveno, Décimo Primero, Décimo Quinto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Sexto en Materia Administrativa del mismo circuito. 2 de julio de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Tesis de jurisprudencia 101/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del nueve de julio de dos mil cuatro.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Época: Novena Época. Registro: 180803. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XX, Agosto de 2004. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 101/2004. Página: 417.

En el análisis de estos rubros, podemos determinar que en la práctica sindicatos que no cuenta con registro o toma de nota, no se le reconoce personalidad jurídica.

En el marco de las formas de sindicación, la doctrina ha debatido el tema relativo a la sindicación única y a la sindicación plural, la primera solo permite la existencia de un sindicato, el mayoritario en una empresa, establecimiento o dependencia. En cambio la sindicación plural contempla la posibilidad de formar varios sindicatos diversos entre si en una misma empresa, establecimiento o dependencia.

En nuestro país el Poder Judicial de la Federación se ha acogido a la doctrina de la sindicación plural, así se infiere de la siguiente tesis de jurisprudencia cuyo rubro, texto y datos de localización son los siguientes:

**“SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN 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 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 gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal 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”.<sup>58</sup>

Amparo en revisión 337/94. Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Alfredo E. Báez López.

Amparo en revisión 338/95. Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

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.

Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

---

<sup>58</sup> Época: Novena Época. Registro: 193868. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, Mayo de 1999. Materia(s): Constitucional, Laboral. Tesis: P./J. 43/99 Página: 5.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo en curso, aprobó, con el número 43/1999, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

Nota: Por ejecutoria de fecha 9 de septiembre de 2005, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 15/2005-PL en que participó el presente criterio.

Las violaciones a la libertad sindical constituyen una constante impulsada fundamentalmente por los empleadores y en gran medida por el Estado, para revertir o limitar los procesos de organización de la clase trabajadora. Toda violación a la libertad sindical, sea contra un trabajador o contra una organización sindical, afecta al conjunto de la clase obrera y sus posibilidades de lucha.

Por otra parte, conviene transcribir la tesis 86/2000 debido a que el tema es de actualidad pues varios conflictos sindicales han derivado de la problemática que están experimentando para renovar sus cuadros directivos.

**SINDICATOS. LA AUTORIDAD LABORAL TIENE FACULTAD PARA COTEJAR LAS ACTAS DE ASAMBLEA RELATIVAS A LA ELECCIÓN O CAMBIO DE LA DIRECTIVA, A FIN DE VERIFICAR SI EL PROCEDIMIENTO SE APEGÓ A LOS ESTATUTOS O, SUBSIDIARIAMENTE, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Es cierto que en la Ley Federal del Trabajo no existe ningún precepto legal que faculte de manera expresa a la autoridad del trabajo encargada de tomar nota del cambio de directiva de los sindicatos, para cotejar si las actas y documentos que le presentan los representantes sindicales se ajustan, o no, a las reglas estatutarias; sin embargo, tal facultad se infiere con claridad de la interpretación armónica y concatenada de los artículos 365, fracción III, 371 y 377, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto

establecen que para obtener su registro, los sindicatos deben exhibir copia de sus estatutos, los cuales deben reglamentar los puntos fundamentales de la vida sindical y que deben comunicar los cambios de su directiva "acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas"; requisitos que, en conjunto, justifican que la autoridad laboral verifique si el procedimiento de cambio o elección de directiva se apegó a las reglas estatutarias que reflejan la libre voluntad de los agremiados, máxime si se toma en consideración la gran importancia de la toma de nota, ya que la certificación confiere a quienes se les otorga no sólo la administración del patrimonio del sindicato, sino la defensa de sus agremiados y la suerte de los intereses sindicales. En tal virtud, no es exacto que ese cotejo constituya una irrupción de la autoridad en demérito de la libertad sindical consagrada en la Carta Fundamental, y tampoco es verdad que la negativa a tomar nota y expedir la certificación anule la elección, pues esto sólo podría ser declarado por una Junta de Conciliación y Arbitraje, oyendo a los afectados a través de un juicio, quienes en todo caso, podrán impugnar esa negativa a través del juicio de garantías.

Como sabemos, el Derecho de Trabajo está atravesando por una aguda crisis; si bien se evitó lo peor gracias a políticas monetarias y fiscales poco ortodoxas, los trabajadores de todo el mundo siguen pagando el precio de la debacle política a través del alza del desempleo y la precariedad laboral. En materia social, hasta el momento, se han adoptado ciertas medidas de urgencia que tratan de poner lenitivos a los males que produce el desempleo, uno de los peores efectos de la crisis.

Por lo tanto debemos de buscar los cambios para mejorar las condiciones del trabajador, tanto individual como colectivo, proyectando así un mejor futuro para la economía del país y que se tenga un verdadero acceso a la justicia para el trabajador.

## **CAPÍTULO IV**

### **EL REGISTRO SINDICAL FRENTE A LA REFORMA LABORAL DE 2012**

El requisito del registro sindical se convierte en una penosa carga carente de equidad, al intentar dotar a algunas organizaciones sindicales de derechos plenos en el ejercicio de sus reivindicaciones y excluyendo a otras de los mismos. Es así, que los indicadores de competitividad muestran que en México a pesar de que fue aprobada la reforma laboral en 2012, aún se tiene la necesidad de realizar más cambios estructurales, como lo es la adecuación de la legislación laboral en cuanto al Registro Sindical, pues con la reciente reforma no hubo mayores cambios en cuanto al tema principal de nuestra investigación; por tanto, los costos de no volver a impulsar una reforma efectiva se traducirán en mayores repercusiones económicas para ésta y las próximas generaciones.

#### **1. Requisitos para el registro**

Estos darán origen a la existencia jurídica del sindicato, una vez satisfechos los requisitos y dados a conocer al Estado, adquiere el sindicato dicha personalidad jurídica, para que con ésta se puedan hacer valer los derechos de su agremiados.

En nuestro país, se clasifican estos tres grupos: los de fondo, de forma y en cuanto a la calidad de sus integrantes.

➤ **Requisitos de fondo.** Son aquellos requisitos elementales para constituir el grupo o unidad sindical, pero el sindicato es una asociación de personas que pueden ser de dos clases distintas y opuestas, de acuerdo con el artículo 123 fracción XVI de la Constitución y de los artículos 356 y 357 de la Ley Federal del Trabajo.

Si no se reuniesen estos requisitos, el sindicato no sería tal y no se reglamentaría conforme a las leyes del trabajo. Cabe señalar que estos requisitos son muy subjetivos, por lo que constituyen en muchas de las veces la negativa del registro.

➤ **Requisitos de forma.** Estos son indispensables para el procedimiento y las formalidades jurídicas que integran la constitución legal de los sindicatos. Tales requisitos se establecen en el artículo 365 de la ley laboral, en sus cuatro fracciones que a la letra dicen:

“Artículo 365: Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y 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”.

Como se observa, las autoridades ante las cuales se deben registrar los sindicatos según dicho artículo son la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, ya sea que se trate de sindicatos de jurisdicción federal o local.



La problemática en cuanto al registro sindical podemos plantearla de la siguiente manera: **la primera** sostiene el criterio de que, de ninguna manera la autoridad intervenga, que daría pie a los sindicatos fantasma e ilegalidad en los requisitos; facilitando que los patrones y el Estado organicen sus propios sindicatos; de ahí que urge la necesidad de la creación de una Unidad de Registro de Asociaciones para hacer transparente la vida sindical. Y **en segunda** instancia hay que mandar todos los asuntos o conflictos derivados del registro sindical a una sede jurisdiccional y no administrativa. Y así, permitir que las Juntas locales y federales puedan expedir registros con validez nacional.

De la fracción I del artículo en comento, se desprende que es la primera reunión de los trabajadores una vez que han decidido coaligarse para formar un sindicato y para la celebración de esta primera **Asamblea Constitutiva**, no se establece formalidad; en ella los trabajadores manifestarán su conformidad para constituirse en sindicato sin autorización previa, elaborarán y discutirán el acta de asamblea y los estatutos que serán las normas por las cuales se regirá la vida del sindicato, que deberán leer y conocer todos los trabajadores reunidos conforme lo establece la Ley Federal del Trabajo.

Además, en esta **asamblea** se elegirán a los miembros integrantes del Comité Ejecutivo del sindicato, o sea, el Secretario General, Secretario de Interior, Secretario de Actas, Secretario de Finanzas, Comité de Vigilancia, Comité de Honor y Justicia, y demás representantes que se mencionan en sus estatutos (Toma de Nota).

El procedimiento para la elección del Comité Ejecutivo y el periodo de duración del mismo deberá estar consignado en los estatutos del sindicato.

En la Asamblea Constitutiva se adoptará **el nombre del sindicato**, que como toda persona física o moral, lleva un nombre que sirva para

distinguirlo de toda otra persona. El nombre del sindicato será, el que libremente elijan los miembros.

Si los sindicatos de trabajadores pueden ser Gremios de Empresa, de Industria, y de Oficios Varios, deberá exigirse como un requisito el nombre y el deber de adoptar uno que exprese la naturaleza de la asociación. El nombre no está en el comercio, por lo tanto no es susceptible de transmisión de uso, de alquiler, etc. El nombre del sindicato se pierde con la disolución del mismo.

Asimismo, la Asamblea Constitutiva señalará el **domicilio** del sindicato, que será el lugar determinado para ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones por ser una persona moral legalmente constituida.

Por otra parte, en la misma Asamblea Constitutiva se fijará el **objeto** del sindicato que no implica simplemente la repetición de la expresión legal relativa a la defensa y mejoramiento de los intereses comunes de los agremiados, sino la de señalar concretamente dentro de esa finalidad qué es lo que puede realizar el sindicato, por lo que el objeto de los sindicatos guarda estrecha relación con su capacidad jurídica, la conciencia de clase y la fuerza sindical.

Los sindicatos pueden celebrar todos aquellos actos jurídicos que se relacionen directa o indirectamente con el fin general que consigna la ley pero es necesario que los estatutos lo digan para que se considere en primera, que el sindicato está en aptitud de emprender acción concreta; y segunda, que la directiva tiene la representación para celebrar los actos jurídicos necesarios a la realización del fin concreto.

En la fracción II del artículo en comento, se establece la exigencia de presentar una lista con el número, nombres y domicilios de los trabajadores

miembros del sindicato y con el nombre, domicilio de los patrones-empresas, o establecimientos en lo que presten sus servicios, a esto en la práctica se le conoce con el nombre de Padrón de Socios.

Tales requisitos son esenciales para la asociación profesional, ya que son tomados en cuenta por la autoridad registradora a tal grado que todos y cada uno de ellos serán revisados por la inspección de trabajo, con el objeto de no registrar sindicatos fantasmas, con los que el patrón pudiera evitar que los trabajadores se integraran en un verdadero sindicato que defienda sus intereses.

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración, sus actividades y formular su programa de acción, tal como lo dispone el artículo 359 de la ley de la materia; para el registro deberá presentarse copia autorizada de los estatutos, y copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la directiva. A los estatutos y al Acta de Asamblea se refieren las fracciones III y IV del artículo 365 de la ley.

Todos los documentos que se presentan para el registro deberán ser autorizados por el Secretario General y el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

➤ **En relación con la calidad de sus integrantes.** Este requisito se refiere a las calidades que deban tener los individuos que pretendan integrar el sindicato según la Ley Federal del Trabajo en concordancia con el artículo 123 de la Constitución, que establece en forma general para dos clases: trabajadores y patrones, la libertad y el derecho de asociarse.

El artículo 362 de la ley en comento, dice que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

El legislador consideró adecuado fijar la edad de catorce años, para que los menores de edad puedan ser considerados menores trabajadores.

Para que un trabajador pueda ser miembro de un sindicato no debe ser menor de catorce años; sin embargo, para ser miembro de la Directiva de ese sindicato no deberá ser menor de 16 años.

El legislador consideró que los menores de dieciséis años no tienen un carácter definido para llegar a tomar determinaciones que beneficien o sean trascendentes para la asociación profesional.

La ley provee otro caso, cuando señala que los trabajadores de confianza no pueden ingresar a los sindicatos de los trabajadores, en su artículo 363 dispone en el mismo, la facultad de los sindicatos para que en sus estatutos determinen la condición de los derechos de sus agremiados que sean promovidos a un puesto de confianza, y es así como dicho artículo establece que: “No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza”.

Otro requisito establecido en cuanto a las personas es el artículo 364 que a la letra dice:

“Artículo 364.- 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”.

Este artículo es importante porque si no se toma en consideración que para poder constituir el sindicato, cuenten los trabajadores que prestaban sus servicios al patrón dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a las fecha de presentación de la solicitud de registro y en la que se otorgue ésta, el patrón despedirá a cierto número de trabajadores para que nunca pudiera llenarse ese requisito de cantidad o bien, por diversas circunstancias podría no darse el hecho de que sea cuando menos veinte trabajadores en servicio activo.

No basta el simple hecho de reunir los requisitos de forma y fondo para constituir un sindicato, sino que también es necesario el registrarlo para que produzca plenamente los efectos jurídicos, como lo señala el maestro Mario de la Cueva: “la falta de registro produce la ausencia de personalidad jurídica, situación, a que a su vez, significa la inexistencia del ente jurídico, y consecuentemente, la imposibilidad jurídica de ejercer las atribuciones que corresponden a la asociación profesional que goza de personalidad jurídica. No podemos entrar en la teoría de las nulidades, pero creemos que la doctrina de la inexistencia tiene aplicación cuando se trata de realidades sociales. Cualquiera que sea la solución, la asociación profesional no registrada carece de vida jurídica. Los actos de derecho privado que efectúe la agrupación quedan regidos por el mismo derecho privado y su validez dependerá de la que otorgue el Código Civil a los actos jurídicos en que participe una asociación de hecho. Por cuanto concierne al derecho del trabajo, carecerá de capacidad la agrupación y, por tanto, no podrá representar los intereses colectivos, esto es, no podrá reclamar el cumplimiento de las normas legales que tutelan los intereses colectivos...”<sup>59</sup>

## **2. Registro Automático**

---

<sup>59</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. Pág. 335.

La ley mexicana prevé la posibilidad de que ocurra lo que en la doctrina mexicana se conoce como registro automático, el cual operaría de la siguiente manera: si la autoridad registradora no resuelve en un término de sesenta días, contados a partir de la fecha en que se presentó la solicitud de registro, los solicitantes pueden requerir a dicha autoridad con el fin de que dicte la resolución que proceda; en este supuesto, si la autoridad no responde dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud de registro, la ley nos menciona que “se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales” y la autoridad deberá dentro de los tres días siguientes, expedir la constancia de registro correspondiente. Esto es lo que se conoce como registro automático. En la praxis dicha circunstancia es nugatoria, pues a la fecha no existe antecedente de que la autoridad haya omitido responder ante la petición del registro, ya que sí contesta, negando el registro.

Agregando el artículo 366 que menciona: “Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo”.

El artículo 367 por otra parte dice: “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”.

Y por último, el artículo 368 establece: “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”.

Se puede decir de lo anterior, que el registro de los sindicatos en nuestro país, posee un **carácter declarativo**, diferencia de la Ley Federal de Trabajo de 1931, que tenía un **carácter constitutivo** de la personalidad jurídica el sindicato de acuerdo a lo que establecía el artículo 242 que nos mencionaba:

“Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda y en los casos de competencia Federal, ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Para este efecto, deberán remitirse por duplicado a dichas autoridades:

I. El acta de Asamblea Constitutiva o copia de ella autorizada por la mesa directiva de la misma agrupación.

II. Los estatutos.

III. El acta de la sesión en que se haya elegido la Directiva o copia autorizada de la misma; y

IV. El número de miembros de que se componga.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social una vez que se haya registrado un sindicato, enviará un tanto de la documentación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El Registro del Sindicato y su Directiva, otorgado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, produce también efectos ante las autoridades Locales del Trabajo”.

En nuestro país, la Ley Federal del Trabajo vigente se limita a exigir a las Asociaciones Profesionales una serie de requisitos para que una vez satisfechos, la autoridad pueda verificar su existencia y legalidad, a cambio de esto, se les reconoce a este tipo de organizaciones la personalidad jurídica, o sea, que para tenerla es obligatorio su registro. Esto desde luego no quiere decir que si no están registradas las asociaciones de trabajadores o patrones, no existan de hecho, ya que como lo dispone el artículo 357: “Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley”.

Lo que sucede con sindicatos sin registro, es que van a encontrar una serie de trabas en el campo del derecho civil, mercantil y laboral, pues carecen de personalidad jurídica, si no presentan su “Toma de Nota”, esto es, su registro, en términos del artículo 25 fracción IV para el Distrito Federal vigente:

“Artículo 25.- Son personas morales:

...

IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;...”

Es pues el registro, el reconocimiento que hace la autoridad competente de la existencia legal de la Asociación Profesional por medio de una resolución declarativa que surtirá efectos ante cualquier tipo de autoridades.

## **2.1. Procedimiento para el Registro**

El procedimiento para el registro de las asociaciones lo establece la ley. Una vez que los organismos de trabajadores tratan de obtener su registro y han presentado la documentación exigida por el artículo 365, sucede que: la autoridad registradora, que puede ser la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en casos de competencia Federal y las Juntas de Conciliación en los de competencia Local, efectuarán el estudio y análisis jurídico de la documentación respectiva, poniendo especial atención a lo señalado por el artículo 371 que refiere a los estatutos del sindicato que constituyen la reglamentación interna, de la vida sindical.

De lo anterior se pueden tener tres alternativas:

- el sindicato cumple todos los requisitos y se registra.



- el sindicato no cumple con los requisitos y se niega el registro.
- el sindicato adolece de algunas anomalías para conseguir su registro.

De estas situaciones la que se presenta a análisis es la última, ya que, cuando se presenta este caso, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, lleva a cabo una política muy simple a través de una serie de orientaciones a las Asociaciones Profesionales que pretendan su registro, consistente en que la Subdirección del Registro de Asociaciones mediante un oficio hace las “observaciones” procedentes por que modifiquen sus estatutos, en virtud de que los trabajadores en la mayoría de los casos no precisan en forma clara las cláusulas de sus estatutos, de conformidad con el artículo 371 de la ley. Esta no es la resolución definitiva, sino que ha quedado en suspenso el registro, para dar oportunidad a que el sindicato cumpla con las observaciones formuladas, las cuales se determinarán sobre el otorgamiento o no del registro.

El simple hecho de que la autoridad haga las observaciones pertinentes a los interesados, no significa que esa autoridad, o el Estado, estén interviniendo en la vía interna de los sindicatos, ya que el principio de autonomía de la Asociación Profesional que establece la fracción XVI del artículo 123 constitucional, se violenta, y esto le viene a garantizar una organización interna autónoma. Sin embargo, es conveniente hacer notar que la vida de los sindicatos se encuentra encuadrada en el derecho positivo, siendo esta la razón de que las observaciones que se formulen sean legalmente válidas y no violenten o transgredan las normas internas (estatutos), que contienen los sindicatos para reglamentarse.

En relación con lo anterior, se puede cuestionar lo siguiente: qué pasaría si cumplidos todos los requisitos, la autoridad no otorgase el registro. Para ello el artículo 366 señala:

“El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.

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

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

El maestro Trueba Urbina, nos dice que éste artículo tiende a hacer efectiva la libertad sindical, ya que transcurridos los términos de sesenta días para resolver acerca del registro y los tres del requerimiento para que las autoridades dicten resolución, automáticamente se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica.

Retomando la pregunta, ante la negativa del registro por parte de la autoridad, lo que procede legalmente es interponer el juicio de amparo indirecto ante el Juzgado de Distrito, el cual debe conocer de dicha controversia y resolver conforme a derecho; es el caso de que en la práctica se sabe que normalmente también “niega el registro”, quedando en estado de indefensión el Sindicato, el cual se ve obligado hoy en día a acudir a instancias internacionales a ventilar dicha controversia ante la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra , Suiza, pues en muchos de los casos se esta violentando en Convenio 87 de Libertad Sindical que consagra las garantías de autonomía sindical, esto es el derecho que tiene un sindicato de formular sus propios estatutos y la

garantía de libertad positiva, negativa y de segregación de los trabajadores para formar sindicatos sin necesidad de “**autorización previa**”. Razón por la cual, proponemos que en México debe aplicarse el Sistema de Inscripción de los Sindicatos y **no de “registro”** que conlleva a la violación de estos derechos, como se hace en algunos países de Latinoamérica.

## **2.2. Efectos que produce el Registro**

Al ser registrado el sindicato le es reconocida su personalidad jurídica, trayendo esto como consecuencia inmediata la unidad de un grupo social que actuará en lo sucesivo como un nuevo sujeto con derechos y obligaciones, estando en posibilidad de actuar en todas las áreas del derecho, sin dejar de tener participación en los derechos públicos subjetivos. La personalidad jurídica es el reconocimiento como persona moral de la facultad legal que se le otorga a la Asociación Profesional para realizar sus fines; esta personalidad enfocada desde un punto de vista del derecho del trabajo, es distinta a la personalidad jurídica del derecho privado, ya que va a proteger intereses de tipo colectivo, o sea, intereses de clase; por medio de ella se obtiene la igualdad jurídica de los trabajadores frente a los patrones. La asociación profesional registrada tratará, como persona jurídica social, de obtener los máximos beneficios en todos los órdenes para sus miembros, en tanto que la personalidad jurídica de derecho privado tiende a proteger patrimonio acrecentándolos cada vez más en una esfera de carácter individual.

Derivado de lo anterior, el artículo 374 de la ley de la materia dispone que: “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.”

La personalidad jurídica de la Asociación Profesional para intervenir en negocios con los particulares, ya sea para contratar o para comparecer procesalmente en juicio en defensa de sus derechos; es pertinente hacer notar, que esta personalidad es distinta de aquella de las personas que integran la misma, así los derechos y obligaciones que adquieran no afectarán la esfera jurídica de sus agremiados en lo individual.

Los efectos importantes de la personalidad jurídica de la Asociación Profesional, quedan manifestados en la capacidad para celebrar y vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, cuando los integrantes del sindicato soliciten al patrón o empresa dicho pacto, según se desprende de los artículos 386, 387, 392 y 398, 450 de la ley laboral. Lo mismo puede decirse en cuanto a la celebración del contrato ley (de Industria) de acuerdo a lo establecido por los artículos 404, 406, y 419 de la ley. Es por ello, que se afirma que los sindicatos son los titulares de los derechos colectivos y conforma a nuestro derecho en términos del artículo 441 de la ley laboral, son **coaliciones permanentes** para el ejercicio del derecho a Huelga que es el instrumento jurídico-social que la ley les otorga a los sindicatos como medio de presión para lograr sus fines y objetivos.

Por lo expuesto, es fácil deducir que la Asociación Profesional en el campo del derecho del trabajo posee una doble capacidad; la de celebrar, modificar, vigilar y defender el cumplimiento de los contratos colectivos y contratos ley; y la capacidad procesal para comparecer ante cualquier autoridad relacionada con los conflictos laborales o de cualquier otra índole.

El sindicato como persona moral, tiene representación procesal para defender a sus integrantes en sus **derechos individuales** de acuerdo con el artículo 375 que señala:

“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”.

Por supuesto que la representación sindical no es forzosa como se desprende del artículo anterior, nada impide al trabajador ejercite sus acciones directamente, pudiendo a petición del mismo cesar la intención del sindicato, cuando lo estime necesario. Se contempla aquí el derecho subjetivo de los trabajadores, que tiene frente a la persona moral del sindicato, ya que será nula toda estipulación que fuese en contra del artículo 358 que dispone:

“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

Quien representa al sindicato es de acuerdo con el artículo 376 al Secretario General o la persona que designe su directiva, salvo disposiciones especiales de los estatutos. Y agrega el mismo artículo que los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a este, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Los representantes de los sindicatos para poder acreditar su personalidad tienen que hacerlo con la certificación que les extiende la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las Juntas de Conciliación y Arbitraje; de haber quedado registrado el Comité Ejecutivo del sindicato o su Directiva, tal y como lo dispone la fracción II del artículo 709 de la ley, y como lo señala el maestro Eusebio Ramos: “A diferencia del registro del sindicato y de su directiva en funciones, opera para reconocer la personalidad del mismo ante otras autoridades diversas a las del trabajo, ya que otras asociaciones civiles necesariamente para acreditar su personalidad tendrían que exhibir testimonio notarial del acta constitutiva de la misma en los términos del derecho común...”<sup>60</sup>

### **3. La Negativa del Registro**

Se habla de que podrá negarse únicamente el registro si el sindicato no se propone el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, si no se constituyó con el mínimo de veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos; y si no se exhiben los documentos que se requieren para el registro. Satisfechos tales requisitos que se establecen para los registros 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, como ya quedó señalado con anterioridad.

---

<sup>60</sup> RAMOS, Eusebio. *Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera*. Sexta ed. Porrúa. México, 1993. Pág. 86.

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.

De nada sirve a los sindicatos no registrados contar con el número de trabajadores requeridos por la Ley Federal del Trabajo, ni que ésta misma le otorgue la libertad de crear sus estatutos, y en general haber cumplido conforme a derecho con los requisitos de fondo para la creación de una organización sindical, sino que todo se deduce a una disposición arbitraria de una ley inferior (artículo 365 de la ley laboral), y desde luego a la certificación expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que esta organización pueda actuar en defensa de los intereses de la clase trabajadora en cuestión.

Así bien, de facto existan sindicatos no registrados, la ley los ignora, dejándolos al abandono y por lo tanto en estado de indefensión, razón por la cual como ya lo señalamos con anterioridad, en nuestra opinión debe desaparecer el sistema de registro en nuestra ley como “**acto constitutivo**” del sindicato, debiéndose aplicar un sistema de inscripción como **un acto declarativo del sindicato**.

En nuestro sistema jurídico los sindicatos que no adquieran un registro carecen de personalidad jurídica y por ende se desconocen como sujetos de derecho, y se niega su reconocimiento ante todas las autoridades según versa el artículo 368 de la ley en comento, al negarles la capacidad de ser personas morales y su capacidad para adquirir legalmente medios materiales para su infraestructura como lo establece el artículo 374 de la misma ley.

No pueden reasentar ni individual ni colectivamente a sus miembros en la defensa de sus intereses, de conformidad con los artículos 375 y 376 en relación con el artículo 692.

En los contratos colectivos, tampoco podrán ser titulares de éstos los sindicatos no registrados, según el capítulo III referente al Contrato Colectivo de Trabajo, tampoco del Contrato Ley a que se refiere el capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo. En este contexto, la huelga no se puede ejercer libremente de acuerdo con el artículo 450.

Así pues, un sindicato sin registro no existe jurídicamente, no emite acto alguno y carece también de todo tipo de responsabilidad como sindicato.

#### **4. Propuestas**

Finalmente, en este apartado tomaremos en cuenta diferentes puntos de vista, siendo lo más preciso hablar de por qué es necesario **derogar el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo**.

Comenzaremos por lo legal. Podemos afirmar que hay una contradicción entre el artículo 123 constitucional apartado "A", fracción XVI y el artículo 365 de la ley laboral. La constitución no establece limitaciones al derecho de asociación o sindicación, la ley laboral nos menciona que: "los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y arbitraje en los casos de competencia local...", cuestión que es limitante de la libertad sindical y de la garantía social otorgada por la Constitución y por el Convenio 87 de la OIT.

La personalidad jurídica de la que carecen los sindicatos no registrados. Se dice que "en materia laboral, la personalidad jurídica de los



sindicatos se acredita según manda la ley, concretamente el artículo 692, fracción IV: Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. Esta situación corrobora con lo que hemos venido apuntando, con relación a la importancia que da al registro la ley, requisito sin el cual no adquiere el registro, en una existencia de hecho, más no de derecho. De tal manera que el nacimiento de las personas jurídicas en los tiempos actuales, continua siendo un acto de voluntad del Estado, condicionado al cumplimiento de ciertos requerimientos legales”<sup>61</sup>.

Así la personalidad jurídica nace con el derecho, por lo que no basta que se haya constituido un sindicato de hecho, y que aún sin el registro esté funcionando, si al momento de tener problemas laborales con los patrones ante las autoridades no pueden actuar en representación de sus miembros. En sí, un sindicato con o sin el registro tiene personalidad jurídica. No hay que confundirse con la legitimidad, pues esta consiste, en que se encuentra implícita al momento de su constitución, es decir, en el acuerdo de voluntades de sus miembros. Y la legalidad es un conjunto de preceptos que tienen como fin normar o regir una situación de hecho, con observancia general para los mismos casos.

Existen entonces, complicaciones legales y no legítimas de acreditación de la personalidad jurídica, complicaciones que se van agravando en artículos posteriores de la ley en cuestión, y es contradictoria esta ley inferior a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado “A”, fracción XVI y al Convenio 87 de la OIT de “Libertad Sindical”.

---

<sup>61</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. *Derecho Sindical*. Tercera ed. Porrúa. México, 1999. Págs. 228-229.

Ahora pasemos a lo social, político y económico. En lo social, trasciende trastocando el más puro derecho, llamado “Derechos Humanos”. Se convierte en inconveniente el hecho de que un conglomerado humano, organizado para defender sus intereses de clase respecto a la cuestión laboral no pueda hacerlo debido a un requisito legal, sin embargo, es legítimo ante la historia obrera, ante la justicia social y ante la propia conciencia jurídica.

El ámbito político se encuentra desolado, pues se ha girado la política a nivel mundial transformándose en una política económica. Lo anterior es síntoma de fracaso. La política en el poder tiene una principal consigna: la globalización económica.

El bienestar social he dejado de ser en primer plano de la política, actualmente lo primordial es dar cabida al beneplácito extranjero, para así colocarse en uno de los bloques mundiales más fuertes y contar con supuesta y desinteresada protección.

La política económica de ninguna manera se encamina a fortalecer internamente, la política debe rescatar su sentido social, reformando el artículo 365 de la ley laboral y permitiendo así que las organizaciones sindicales puedan crecer y desarrollarse sin obstáculos, para que así, se pueda velar por la defensa laboral del los trabajadores, al satisfacer sus demandas, entre las cuales se encuentra la defensa organizada de los intereses laborales.

Y es que a pesar del fracaso y la ineficiencia del modelo neoliberal en las potencias económicas, persisten en su ambicioso proyecto globalizador, derrumbando las estructuras de organización del trabajo. Pues estamos frente a un Tratado de Libre Comercio con países que nos llevan ventaja económica, tecnológica y científica.

Hablaremos por último desde el punto de vista de la preservación de la soberanía nacional. En su ámbito externo, dadas las condiciones del nuevo orden económico, como ya lo vimos en párrafos anteriores, viene a afectar el bolsillo de los trabajadores, se habla de una soberanía externa de defender no sólo los derechos laborales de los ciudadanos, sino también su poder adquisitivo, ante las políticas económicas que desembocan en jurídicas de los tratados internacionales; es responsabilidad de los representantes del poder llamado soberanía externa, colocarse realmente en un plano de igualdad soberana con sus homólogos internacionales, haciendo respetar el Convenio 87 de la OIT.

En el ámbito interno, la soberanía reside en cada mexicano, se debe ver como democracia, por lo que es derecho y obligación de todos el de darse leyes útiles a sus ciudadanos aunque la soberanía sea representativa. Por lo que el representante debe seguir el mandato de sus representados, y esto es obvio, ya que nunca aceptarían un precepto que los lesione en sus derechos y en su vida laboral, por ello es necesario erradicar el artículo 365 ya que limita una garantía prevista en la Constitución.

Se propone fortalecer la **democracia** en el seno de las organizaciones de los trabajadores, sin violentar los principios de autonomía y libertad sindical.

Se ha considerado oportuno revisar el procedimiento relacionado con el registro de los sindicatos y en este aspecto se propone que la autoridad pueda requerir al solicitante a fin de que subsane en un término no mayor a 30 días, las omisiones en la presentación de los documentos que se deben acompañar en este trámite. Transcurrido dicho término sin que se exhiban los documentos requeridos, se ordenará el archivo de la solicitud de registro, por falta de interés.

A consecuencia de ello me he permitido dar a conocer las propuestas de cómo pudiera aparecer tal artículo (365 de la ley laboral), pues es evidente que el gobierno no lo eliminaría, pero he aquí las propuestas a saber:

Actualmente la ley laboral nos menciona en el artículo en cuestión que:

**“Artículo 365.-** Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y 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”.

En este contexto, lo que proponemos es la reforma al artículo 365 el cual quedaría de la siguiente manera:

**“Artículo 365.-** Los sindicatos deben inscribirse en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos.

El registro que se refiere el párrafo anterior, será ante un organismo público, de carácter permanente e independiente, que tendrá a su cargo la inscripción de

los sindicatos y las modificaciones a sus estatutos, así como los contratos colectivos de trabajo.

El titular del organismo registrador deberá ser un profesional de reconocido prestigio, con estudios connotados en materia laboral y sindical; seleccionando entre la terna que se sirva presentar el titular del Ejecutivo Federal ante la Cámara de Diputados, quien lo aprobará por mayoría calificada.

Para la inscripción, los solicitantes deberán, bajo protesta de decir verdad, presentar 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.

Todas las copias deberán estar autorizadas por la persona que faculte los estatutos sindicales.

Si el registrador se percatare de la falta de alguno de los documentos a que se refieren las fracciones anteriores, requerirá al solicitante a fin de que subsane dicha omisión en un término no mayor a 5 días. Transcurrido dicho término sin que exhiban los documentos requeridos, se tendrá por no hecha la solicitud de registro”.

Estamos de acuerdo que se debe proponer que los sindicatos se inscriban ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y no ante la Secretaría del Trabajo.

Finalmente con la reforma del 30 de noviembre de 2012 se adiciona el artículo 365 bis quedando de la siguiente manera:

“Artículo 365 Bis. Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.

Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

- I. Domicilio;
- II. Número de registro;
- III. Nombre del sindicato;
- IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;
- V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;
- VI. Número de socios, y
- VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.

La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses”.

Por lo tanto, es de nuestro interés el modificar tal artículo, de ahí que se puntualice lo siguiente:

Hay que pugnar por el fortalecimiento de las organizaciones sindicales que estén dispuestas a defender, estudiar y mejorar las condiciones de los trabajadores, y de esta manera el de reformar el artículo 365 de la ley en comento, ya que ha significado un terrible obstáculo y de eliminar el sistema de registro que deberá ser sustituido por el de **inscripción**, pues estamos conscientes de que dentro del mundo jurídico debe existir un antecedente del acto jurídico que lo mantenga vivo dentro del campo del derecho.

Así pues, dar a conocer que el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo es privativo de los derechos colectivos de los trabajadores y que por consecuencia, la personalidad jurídica de los sindicatos se acredite plenamente en caso de controversia entre sindicato y patrón ante las autoridades del trabajo con presentar sólo el acta constitutiva y credencial vigente de cada agremiado, pues se ha enfatizado hasta por los Tribunales Colegiados de Circuito que dicha personalidad jurídica se obtiene desde el momento en que se constituye el sindicato.

Y finalmente, se recalca que ninguna norma como lo es éste numeral puede estar por encima o contravenir las leyes que jerárquicamente están por encima, como lo es la Constitución y el Convenio número 87 de la OIT.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El trabajo es uno de los valores supremos de quienes tienen como único patrimonio su fuerza y energía para vivir. Se cae en cuenta de que el fundamento más auténtico del trabajo humano es el hombre mismo, y más aún, el derecho a organizarse para defender el trabajo, nace del derecho mismo de vivir.

A pesar de los motivos que orillaron a los trabajadores a constituirse en organización sindicales, éstas no han podido cumplir en su totalidad con uno de los principales objetivos previstos: la defensa y la obtención de mejores condiciones de trabajo y, por ende, de vida tanto de los propios trabajadores como de sus familias.

**SEGUNDA.** La realidad demuestra que en México la mayoría de los sindicatos de trabajadores atraviesan por una profunda crisis, debido a que han dejado de cumplir con su papel fundamental que les asigna la ley laboral, consistente en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores. En México se puede hablar de una crisis del trabajo, pero no es aquella derivada de la reducción de las ocupaciones por la alta tecnología. Se trata de una crisis de sobrevivencia de la clase obrera por la venta de su fuerza de trabajo. La mayoría de los trabajadores en México no pueden sobrevivir por el ingreso de un solo miembro de la familia; aunado a ello, existe una incapacidad por parte de los dirigentes sindicales para canalizar las demandas de los trabajadores, para tener una mejor calidad de vida.

La visión panorámica de la relación colectiva del trabajo permite afirmar que los objetivos perseguidos por la lucha de los trabajadores no se han alcanzado, ya que normalmente se han sometido, como ya lo mencionamos, a los mandamientos de sus dirigentes y el Estado a través de los llamados pactos económicos. Dado lo anterior, es necesario que los trabajadores tomen



conciencia de la importancia de continuar con su lucha, ejerciendo con firmeza sus derechos.

**TERCERA.** La solicitud de un país para formar parte de la OIT lleva consigo aparejadas una serie de consecuencias legales, y tal vez una de las más importantes sea el aceptar las obligaciones que, llegado el caso, tendrá que cumplir como miembro de tal organización internacional. Así, tenemos que para darle positividad a una norma internacional en el ámbito nacional, de acuerdo con la ley de la materia y nuestra Carta Magna, un tratado o convenio se considera como derecho positivo, cuando se cumplen los requisitos de forma para su existencia, esto es, que conforme al artículo 133 constitucional, el Senado de la República apruebe dicho tratado o convenio; y cumplir, asimismo, con los requisitos de fondo, pues debe ser la norma mas favorable al trabajador, completando de esta manera el esquema de incorporación al derecho interno.

**CUARTA.** El convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación adoptado por la Organización Internacional del Trabajo establece el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, es decir, proclama el derecho de “Libertad Sindical”; sin embargo, el ejercicio de éste derecho se ve entorpecido en nuestro país por la mayoría de las autoridades de trabajo, particularmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales imponen una serie de obstáculos mediante diversos tipos de control sindical, tales como la negativa ilegal de otorgar los “registros sindicales” y de “tomas de nota” del Comité Ejecutivo, a través de recuentos amañados, con el fin de negar la legalidad a sindicatos auténticos, todo ello con el propósito de favorecer a los sindicatos oficiales o corporativos.

**QUINTA.** El Convenio 87 constituye una importante herramienta para la aplicación del derecho de libertad sindical, positiva, negativa y de segregación, dentro del campo de la legalidad. Esta idea se encuentra plasmada en esta

norma internacional en varios de sus artículos; así, por ejemplo, señala que los sindicatos son personas morales legalmente constituidas con personalidad jurídica propia; es decir, debe existir una perfecta compatibilidad y armonía entre el orden jurídico nacional y las normas internacionales, por parte de los países miembros de la OIT.

**SEXTA.** El artículo 365 de la ley de la materia impone a los sindicatos la obligación de registrarse, limitando la libertad sindical a aquellos que por algún motivo no logren el registro, ya que sin él no pueden actuar conforme a derecho, en defensa de sus derechos colectivos ante las autoridades laborales, pues el artículo 123 de nuestra Carta Magna prevé la constitución de los sindicatos sin registro.

Derivado de lo anterior, se propone la reforma al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, que tiene como finalidad procurar una verdadera libertad sindical en nuestro país, favoreciendo la defensa, estudio y mejoramiento de los derechos colectivos de los trabajadores.

**SÉPTIMA.** Existe un irónico desajuste entre la realidad social y el Derecho del Trabajo, ya que las normas jurídicas declaran determinadas formas de actuar. Ejemplo de ello, se establece un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia, y un salario suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer de educación obligatoria a los hijos, un trabajo decente y digno; paralelamente a ello vemos que a veces ni el salario mínimo que se le otorga al trabajador hoy día, alcanza para satisfacer dicha necesidad. Así, encontramos una serie de obstáculos que impiden al trabajador tener la oportunidad de ejercer sus derechos por pertenecer a organizaciones sindicales sin registro, cerrando así sus alternativas para defender y mejorar sus intereses de clase. Por eso es necesario alcanzar el verdadero significado de justicia social.

**OCTAVA.** Por lo tanto, proponemos que se haga una reforma al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se manifestaría que los sindicatos deben inscribirse en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos. El registro será ante un organismo público, de carácter permanente e independiente, que tendrá a su cargo la inscripción de los sindicatos y las modificaciones a sus estatutos, así como los contratos colectivos de trabajo.

La falta de personalidad jurídica de la que carecen los sindicatos sin registro presenta implicaciones desfavorables en el ejercicio de sus derechos en general, como el de no poder ostentarse como persona moral, no poder ser titulares de los contratos colectivos o contratos ley, ni exigir el cumplimiento de éstos en caso de haberlos, ni emplazar a huelga, así como no representar a sus agremiados ni colectiva ni individualmente en juicio.

**NOVENA.** Desde el punto de vista técnico, lo interesante no sólo es el eventual trámite que se tiene que seguir para reconocer la voluntad de agremiación, sino los efectos que hacia futuro y ante terceros tiene ese reconocimiento o registro. En el caso mexicano, la personalidad jurídica la tiene un sindicato al momento de que la autoridad la concede de manera formal. Para el caso de que se le niegue el registro sindical, pueda interponer las acciones legales que considere convenientes; es decir, promover su demanda de amparo indirecto ante los juzgados de distrito, toda vez que se trata de un acto administrativo.

**DÉCIMA.** Cabe puntualizar que los indicadores de competitividad hechos por Foro Económico Mundial, muestran que México tiene la necesidad de realizar cambios estructurales, pues aun después de la reforma laboral de 2012 los costos de no impulsar reformas efectivas a futuro, se traducirán en mayores repercusiones económicas para ésta y las próximas generaciones; por lo tanto, se debe fortalecer la democracia en el seno de las organizaciones de los trabajadores, sin violentar los principios de autonomía y libertad sindical.

## BIBLIOGRAFÍA

1. AFANADOR NÚÑEZ, Fernando. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Segunda ed. Universidad Externado de Colombia. Colombia, 1994.
2. BAYÓN CHACÓN, Gaspar y Eugenio Pérez Botija. *Manual de Derecho del Trabajo*. Vol. II. Décima ed. Tecnos. Madrid, 1977.
3. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. Tercera ed. Heliasta. Argentina, 1989.
4. CASTORENA, Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. Tercera ed. s.e. México, 1959.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales*. Segunda ed. Trillas. México, 1986.
6. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Derecho Sindical*. Segunda ed. Esfinge. México, 1999.
7. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*. Tercera ed. Esfinge. México, 2001.
8. DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Décima segunda ed. Porrúa. México, 2002.
9. DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Décima séptima ed. Porrúa. México, 2003.
10. DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II, Novena ed. Porrúa. México, 1992.
11. DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Décima ed. Porrúa. México, 1994.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Décimo séptima ed. Porrúa. México, 2003.
13. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I Sexta ed. Porrúa. México, 1991.
14. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, Segunda ed. Porrúa. México, 1981.

15. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Décima cuarta ed. Porrúa. México, 2006.
16. DE PINA, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Vigésima cuarta ed. Porrúa, México, 1997.
17. FERNÁNDEZ, Jorge et al. *Alrededor de 1915, Los batallones rojos, el Dr. Atl y las huelgas*. En: Memoria del 2º coloquio regional de historia obrera. Cehsmo, México, 1980.
18. KASKEL, Walter y Herman Dersch. *Derecho del Trabajo*. Quinta ed. Depalma Editor. Argentina, 1961.
19. LASTRA LASTRA, José Manuel. *Derecho Sindical*. Tercera ed. Porrúa. México, 1999.
20. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Lista de Ratificaciones por Convenio y por País\_(al 31 de diciembre de 1992)* Ginebra, 1993.
21. PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. *Teoría y Práctica de la Huelga en México*. Porrúa. México, 1989.
22. PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. *Temas sobre el Procedimiento de Huelga*. Porrúa. México, 2007.
23. RAMOS, Eusebio. *Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera*. Sexta ed. Porrúa. México, 1993.
24. RUIZ, Ramón Eduardo. *La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero (1911-1923)*, Ediciones Era. México, 1976.
25. SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Segunda ed. Porrúa. México, 1997.
26. SERRANO ÁLVAREZ, Pablo. *Porfirio Díaz y el Porfiriato. Cronología 1930-1915*. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones en México. México, 2012.
27. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. *Derecho Procesal del Trabajo*. Trillas. México, 1986.
28. TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Tomo I. Décima tercera ed. Porrúa. México, 1981.

## LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Ediciones Fiscales ISEF. México, 2014.
2. Ley Federal del Trabajo. Sista. México, 2014.
3. Ley Federal del Trabajo. "Derechos Humanos Laborales, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía". Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Nonagésima ed. Porrúa. México, 2013.
4. Ley Federal del Trabajo. "Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía". Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octogésima sexta ed. Porrúa. México, 2005.

## HEMEROGRAFÍA

1. DE BUEN, Néstor. "La Toma de Nota y Otras Vergüenzas". *La Jornada*. 01 de mayo del 2011, Sección opinión, México, 2011.
2. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. "Autonomía, investigación y docencia", *Revista de la Facultad de Derecho de México*. UNAM. Núm. 114. México, 1979.

## DICCIONARIOS

1. Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Porrúa-UMAN. México, 2005.
2. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo VII. Heliasta. Argentina, 1996.
3. LASTRA LASTRA, José Manuel. *Diccionario de Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa- UNAM. México 2011.
4. PONTÓN, Gonzalo. *Diccionario Enciclopédico Grijalbo*. T. I. Grijalbo. España. 1986. Pág. 43.
5. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda ed. Espasa. México, 2001.

## FUENTES ELECTRÓNICAS

1. ESPINOZA MORALES, Francisco. *Orígenes del Sindicalismo en México*. Visto en: <http://goo.gl/o5rFtC>. Consultado el 10/02/2014.
2. Hilo rojo y negro. *Movimiento sindical en México en los primeros años del siglo XX*. Visto en: <http://rojoynegro.blogspot.mx/2012/10/movimiento-sindical-en-mexico-en-los.html>. Consultado el 06/02/2014.
3. LASTRA LASTRA, José Manuel. "El Sindicalismo en México". *Anuario Mexicano de Historia del Derecho*. Visto en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/hisder/cont/14/cnt/cnt3.htm>. Consultado el 10/03/2014.
4. LASTRA LASTRA, José Manuel. "La Libertad Sindical". *Boletín Mexicano de Derecho Comparado. U.N.A.M.* Visto en: <http://goo.gl/ek9xVI>. Consultado el 15/11/2014.
5. PANECATL, Sarahí. *Movimiento Constitucionalista: ¿Alianza o no alianza?* Visto en: <http://goo.gl/lc8uH8>. Consultado el 06/02/2014.
6. PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente. *El Derecho de Huelga*. "La Huelga, en los albores del siglo XXI". Visto en: <http://www.juridicas.unam.mx/sisjur/social/pdf/7-386s.pdf>. Consultado el 04/04/2014.
7. REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Acerca de la Libertad Sindical en el Convenio 87 de la OIT*. Visto en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/243/7.pdf>. Consultado el 14/03/2014.
8. SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN. *El Movimiento Obrero durante el Porfiriato (1877-1911) y la Revolución Mexicana (1910-1920)*. Visto en: <http://goo.gl/T0cNjO>. Consultado el 08/01/2014.
9. SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *La Primera Confederación: La CROM*. Visto en: [http://www.conampros.gob.mx/historiasind\\_05.html](http://www.conampros.gob.mx/historiasind_05.html). Consultado el 17/02/2014.
10. TALAVERA FRANCO, Ramón. *La Revolución Mexicana*. Visto en: <http://www.culturafronteriza.com/revolucion%20mexicana.htm>. Consultado el 14/01/2014.