



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

---

---

FACULTAD DE DERECHO.

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

TRANSPARENCIA, RENDICIÓN DE CUENTAS  
Y AUTONOMÍA SINDICAL

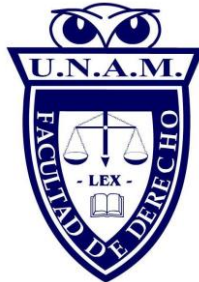
**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DEL  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

**LUIS ESCOBEDO SÁNCHEZ**

ASESORA: DRA. LILIA GARCÍA MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, DF.  
2014.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## ÍNDICE GENERAL

### TRANSPARENCIA, RENDICIÓN DE CUENTAS Y AUTONOMÍA SINDICAL

	Págs.
INTRODUCCIÓN.....	I

## C A P Í T U L O I

### LINEAMIENTOS GENERALES

1. Trabajo.....	1
2. Derecho Colectivo del Trabajo.....	3
3. Coalición.....	6
4. Asociación profesional.....	10
5. Libertad sindical.....	11
6. Sindicato.....	16
6.1. Requisitos para su constitución.....	18
6.1.1. Requisitos de fondo.....	18
6.1.2. Requisitos de forma.....	24
6.2. Clasificación de sindicatos.....	27
6.3. Formas de sindicalización.....	29
6.4. Cancelación y disolución.....	29
6.5. Prohibiciones al Sindicato.....	30
6.6. Derechos y Obligaciones de los Sindicatos.....	31
7. Autonomía y democracia sindical.....	32
7.1. Principio de autonomía sindical.....	32
7.2. Principio de democracia sindical.....	34
8. Los Estatutos.....	34
9. Federaciones y Confederaciones.....	42
10. Contrato Colectivo del Trabajo.....	43
10.1. Requisitos de fondo y forma.....	45
10.1.1. Requisitos de fondo.....	46

10.1.2. Requisitos de forma.....	48
10.2. Vigencia, revisión y terminación.....	50
11. La huelga.....	51
11.1. Objetivo de la Huelga.....	53
11.2. Calificación de la Huelga.....	54
12. Rendición de cuentas en los sindicatos.....	56

## CAPITULO II

### LA EVOLUCIÓN DEL SINDICATO EN MÉXICO

1. Etapas del movimiento sindical.....	65
2. Nacimiento definitivo del movimiento social obrero mexicano.....	68
3. El sindicalismo contemporáneo.....	81
3.1. La condición de los obreros en el último tercio del Siglo XX.....	101
3.2. El Sindicalismo social y revolucionario.....	108

## CAPITULO III

### LIBERTAD SINDICAL Y SU MARCO JURÍDICO VIGENTE

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917....	117
2. Convenio 87 de la OIT de Libertad Sindical.....	121
3. Ley Federal del Trabajo de 1970 con sus reformas del 30 de noviembre de 2012.....	134
4. Jurisprudencia.....	145

## CAPÍTULO IV

### TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS. PRINCIPIOS RECTORES EN LA VIDA SINDICAL

1. Transparencia sindical.....	156
--------------------------------	-----

<b>1.1. Focalización sindical.....</b>	<b>158</b>
<b>1.1.1. Estrategia en la focalización sindical.....</b>	<b>161</b>
<b>1.2. Opacidad sindical.....</b>	<b>163</b>
<b>1.3. La convicción de los agremiados.....</b>	<b>167</b>
<b>2. Modos y operación. Estrategia focalizada en la rendición de cuentas.....</b>	<b>173</b>
<b>2.1. Órganos garantes de la rendición de cuentas.....</b>	<b>175</b>
<b>3. Autonomía sindical.....</b>	<b>179</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>186</b>
<b>FUENTES DE CONSULTA.....</b>	<b>190</b>

## INTRODUCCIÓN

La extinción de las corporaciones de oficios marcó el final de una forma de producción que imponía la nueva potencialidad adquirida en la fábrica, con los nuevos instrumentos para producir; sustituyendo así, con las máquinas, el ya para entonces inoperante sistema del taller gremial.

La Declaración francesa de 1789 no garantizó la libertad general de asociación; lo cierto es que el pueblo francés aceptó, primero, por las presiones de la clase trabajadora, la libertad sindical y no fue sino años más tarde cuando reconoció la libertad general de asociación, por lo que puede decirse que la libertad sindical pudo vivir sin la libertad general.

Con las nuevas formas de producción impuestas por el desarrollo industrial, habrían de surgir nuevas maneras de organización proletaria. Así, a las formas de producción medieval correspondieron las corporaciones de oficios; a la producción capitalista de la gran industria, el sindicato.

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.

La libertad sindical es así una manifestación de la libertad individual, "es un complemento de la libertad individual de los trabajadores". En ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo, que tiene una personalidad distinta de las personas que han contribuido a su constitución. Este grupo en su origen ha sido el resultado de la iniciativa individual, pero más tarde, son sustituidos en gran parte, sus creadores. Así, la libertad sindical ya tiene como sujeto, no solamente al individuo sino al sindicato.

¿Por qué es necesario que la transparencia y rendición de cuentas sean consideradas como principios operativos de los sindicatos?

La rendición de cuentas y la transparencia son dos componentes esenciales en los que se fundamenta la vida sindical, lo que garantiza certeza jurídica de los agremiados.

La rendición de cuentas constituye uno de los grandes temas que se discuten alrededor del sindicalismo mexicano. Habría que decir que las posiciones son extremas, desde quien considera como fundamental la obligación de los sindicatos, ya sean éstos del sector privado o público, de transparentar el uso de los recursos sindicales so pena de una sanción penal, hasta quienes se oponen rotundamente, argumentando la autonomía sindical.

Por medio de la rendición de cuentas, el sindicato explica a sus agremiados las acciones y acepta consecuentemente la responsabilidad de las mismas. La transparencia abre la información al escrutinio público para que aquellos interesados puedan revisarla, analizarla y, en su caso, utilizarla como mecanismo para sancionar. El sindicato debe rendir cuentas para reportar o explicar sus acciones y debe transparentarse para mostrar su funcionamiento y someterse a la evaluación de agremiados.

En esta perspectiva, el acceso a la información contribuye a reforzar los mecanismos de rendición de cuentas e incide directamente en una mayor calidad de la democracia. La obligación de transparentar y otorgar acceso público a la información abre canales de comunicación entre las instituciones del Estado y la sociedad, al permitir a la ciudadanía participar en los asuntos públicos y realizar una revisión del ejercicio gubernamental.

En la dirigencia sindical, quien resulta favorecido por el voto los trabajadores está obligado a gobernar para todos, porque asume el mandato de quienes le dieron su apoyo en las urnas, pero también tiene el compromiso de atender las demandas y opiniones de quienes sufragaron por otra opción política. La regla de la mayoría no puede oponerse al respeto a las minorías. Por ello, la democracia sindical es el espacio para promover el diálogo entre los trabajadores que están afiliados a un sindicato, así como para impulsar los acuerdos para la mejora y defensa de sus intereses. La búsqueda de soluciones a los grandes problemas sindicales y a las legítimas demandas ciudadanas, es responsabilidad de todos los trabajadores que integran un sindicato. El gran reto de la democracia efectiva es traducir la voluntad de la clase trabajadora en justicia social mediante leyes y programas que contribuyan no sólo al fortalecimiento de este sistema de gobierno y a la vigencia del Estado Democrático de Derecho Constitucional, sino al avance en el bienestar de todos los grupos sociales de todas las regiones del país.

La rendición de cuentas constituye uno de los grandes temas que se discuten alrededor del sindicalismo mexicano. Habría que decir que las posiciones son extremas, desde quien consideras como fundamental la obligación de los sindicatos, ya sean éstos del sector privado o público, de transparentar el uso de los recursos sindicales so pena de una sanción penal, hasta quienes se oponen rotundamente, argumentando la autonomía sindical.

En la reforma a la Ley Federal del Trabajo fortalece la transparencia y rendición de cuentas de los sindicatos con pleno respeto a su autonomía.

Debemos considerar que las cuotas de los trabajadores no son voluntarias sino obligatorias y descontadas del salario del trabajador, entonces existe el derecho de conocer el destino puntual de esas cuotas sindicales.

Independientemente de lo anterior, es necesario que el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales



(IFAI), tenga acceso a las cuentas financieras de las organizaciones sindicales, especialmente el destino que tienen los recursos de origen público que reciben a través de donaciones y otros rubros.

La transparencia sindical no debe circunscribirse al aspecto económico. Debe hacerse extensivo a la democracia, ya que en muchos de ellos los dirigentes actúan como auténticos autócratas o dictadores, en donde su palabra es la ley.

Es innegable que muchos dirigentes sindicales han incurrido en excesos y hacen gala de un enriquecimiento que no tiene explicación. Pero no son todos; por el contrario son casos de excepción y es injusto que por unos cuantos se generalice y se pretenda hacer creer que los sindicatos son nidos de corrupción. Se pierde de vista que las organizaciones sindicales han contribuido -y lo siguen haciendo- en la paz social de la que gozamos.

La presente investigación se desarrolla en:

El Capítulo Primero se intitula “Lineamientos Generales”, en el cual se describen, analizan y conciben los conceptos jurídicos fundamentales que constriñen a las organizaciones sindicales.

En el Capítulo Segundo intitulado “La Evolución del Sindicato en México”, se analizan y describen los hechos que dieron origen al sindicalismo mexicano.

En el Capítulo Tercero, denominado: “Marco Jurídico Vigente”, se analizan de forma integral y sistemática los distintos ordenamientos jurídicos que conciben y prescriben al sindicato mexicano, desde su constitución, integración, actuación, facultades y prohibiciones, considerando a la Constitución Federal como el pilar para su validez.

Por último, en el Capítulo Cuarto titulado: “Transparencia y Rendición de Cuentas. Principios Rectores de la Vida Sindical”, se analizan los argumentos sindicalistas para la transparencia y rendición de cuentas, concibiendo los órganos y mecanismos de actuación para lograr su eficacia y eficiencia.

## CAPÍTULO I

### LINEAMIENTOS GENERALES

El hombre para poder subsistir debe realizar actividades de diverso tipo que tengan por objetivo principal proveerle de aquellos elementos necesarios como alimentos, abrigo, protección, etcétera. Sin embargo, hoy en día las sociedades complejas hacen que esto no alcance y surjan innumerables trabajos que tienen que ver con las necesidades secundarias como bienes materiales o servicios.

#### 1. Trabajo

El término “trabajo” tiene varios sentidos o acepciones que, aunque no coincidan exactamente, guardan entre sí un parentesco muy próximo. Se habla habitualmente de “trabajo”, como “actividad productiva, como aplicación o ejercicio de facultades humana para la producción de medios y condiciones de vida.”<sup>1</sup>

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española en su vigésima segunda edición, define al “trabajo”, como: “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital”.<sup>2</sup>

Ahora bien, el concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos. Para la visión neoclásica de la economía, por ejemplo, es uno de los tres factores de la producción, junto a la tierra y al capital.

Esta concepción del trabajo indica que un individuo realiza una cierta actividad productiva por la que recibe un salario, que es el precio del

---

<sup>1</sup> VALVERDE MARTÍN, Antonio, et al. *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, España, 1991. Pág. 25.

<sup>2</sup> *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, Porrúa, Vigésima Segunda Edición, México. 2008.

trabajo dentro del mercado laboral. La relación de trabajo entre el empleador y el empleado está sujeta a diversas leyes y convenios, aunque también existe lo que se denomina como trabajo en negro (aquellas contrataciones realizadas en forma ilegal y que permiten la explotación del trabajador).

Otras formas de trabajo posibles son el trabajo autónomo productivo (a través del cual se ejercen las profesiones liberales y el comercio, por ejemplo), el trabajo informal de supervivencia y la servidumbre, entre otras).

Desde que las relaciones de trabajo hicieron su aparición ha existido algún tipo de regulación jurídica. Las finalidades que persigue esa regulación suelen ser tres. La primera es la indicación del mecanismo por el cual el fruto o resultado del trabajo puede pasar del trabajador a otra persona. Esta indicación lleva implícita la respuesta a la cuestión de la causa o motivación central del acto de trabajo, que es normalmente la adquisición de medios de vida.<sup>3</sup>

La segunda finalidad de la regulación jurídica de las relaciones de trabajo es la determinación del modo y de las circunstancias en que se presta el esfuerzo laboral, así como de las contrapartidas que lo compensan; lo que hoy llamamos determinación o fijación de las condiciones de trabajo. El cumplimiento de esta finalidad de fijación de condiciones de trabajo ha suscitado la aparición de instrumentos normativos específicos del mundo del trabajo, para así regular de forma unitaria una contratación en masa.

La última finalidad descansa de la organización del trabajo y el reconocimiento con la empresa. Tal finalidad es la predisposición de medios jurídicos de coordinación e integración de la actividad en grupo, que se pueden resumir en las facultades de dirección del empleador o empresario.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> VALVERDE MARTÍN, Antonio. *Op. Cit.* Pág. 27.

<sup>4</sup> *Ibidem.* Págs. 28 y 29.

De lo anterior podemos concluir que, el trabajo además de otorgar los medios para el desarrollo de la empresa, dignifica al ser humano, dotándolo de inteligencia, organización, decisión, crecimiento, progreso y disciplina para futuras vicisitudes, cuya finalidad es atacar al ocio.

## **2. Derecho Colectivo del Trabajo**

El trabajo al establecer condiciones y relaciones entre entes biopsicosociales, tiene que estar regulada por la Ciencia del Derecho.

El derecho del trabajo está conformada por el conjunto de preceptos, de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tiene por causa el Trabajo, por cuenta y bajo dependencias ajenas, con el objeto de garantizar a quien lo ejecute, su pleno desarrollo como persona humana; y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social, y la regularización de los conflictos entre los sujetos de estas relaciones. Lacónicamente su fin es la Protección del Trabajador por consiguiente sus elementos principales son:

- El Trabajo Humano Libre y Personal.
- La Relación de Dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena.
- El pago de la Remuneración como Contraprestación.

El Derecho del trabajo, como una rama jurídica de relativa y reciente creación, y en constante evolución, ha recibido diversidad de denominaciones. En sus comienzos se le conoció con el nombre de Legislación Industrial o Derecho Industrial, posteriormente se le catalogó como Legislación Obrera o Derecho Obrero, enmarcándole dentro de la esfera del Derecho Social. Pero en la actualidad tanto la Organización Mundial del Trabajo (OIT), como las Doctrinas y Cátedras Universitarias, se refieren a esta área jurídica como el “Derecho del Trabajo”, nuestra

reglamentación adopta esta nomenclatura jurídica, aunque últimamente tomando como denominación el de “Derecho Laboral”.

Los caracteres del derecho del trabajo son:

- **Es un Derecho Dinámico:** se encuentra en constante evolución, que surge de la realidad social. Porque regula las relaciones Jurídicas-Laborales, establecidas entre los dos polos de la Sociedad Capitalista. Y debido a los grandes choques de sus intereses protegidos, vemos que tiene un carácter inconcluso. Es así como se ha visto a lo largo de la Historia Jurídica de Venezuela, donde se plasma un serial de Códigos y Leyes que en las últimas décadas han sido reorganizadas y adecuadas a los momentos vivenciales.
- **Es un Derecho de Integración Social:** ya que sus principios y normas obedecen al interés general.
- **Es un Derecho de Gran Fuerza Expansiva:** debido a que nació protegiendo a los Obreros y luego a los Empleados. Hoy en día posee una cobertura muy amplia ya que Regula Deberes y Derechos de Empleados y Empleadores Obreros o Patronos. Por otra parte, norma todo lo referente al Salario, Horas de Trabajo, Seguridad Laboral, Despidos Justificados e Injustificados, Contratos Individuales, Sindicatos, Huelgas y otros.
- **Es un Derecho Profesional:** se ocupa del Hombre por el solo hecho de la Profesión o Trabajo.
- **Es un Derecho Imperativo:** como Norma del Derecho Público, es Imperativo, y por lo tanto no pueden renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
- **Es un Derecho Autónomo:** tiene autonomía científica, legislativa y didáctica que le permite resolver de motu proprio el objeto de la materia. Esa independencia no es absoluta ni se trata de un derecho de excepción: la autonomía es más bien relativa, ya que el derecho está interrelacionado entre sus distintas partes.
- **Es un Derecho Concreto y Actual:** si bien es cierto que en la Ley del Trabajo, existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a

las necesidades del País, teniendo en cuenta la diversidad de Sexos, los Regímenes Especiales de Trabajo, el Trabajo de Menores, Aprendices, Mujeres, Trabajadores Domésticos, Conserjes, Trabajadores a Domicilio, Deportistas y Trabajadores Rurales.<sup>5</sup>

Para fines de estudio, el derecho del trabajo se divide en:

- Derecho individual del trabajo.
- Derecho colectivo del trabajo.
- Derecho de la seguridad social, como prolongación a las condiciones de los trabajadores en materia de salud y pensiones.

A continuación nos enfocaremos al “derecho colectivo del trabajo”, pues el tópico esencial de nuestro trabajo de tesis es el sindicato, el cual pertenece al derecho colectivo del trabajo.

El fenómeno colectivo en materia laboral resulta reciente en nuestro país si lo comparamos con Estados de antigua tradición obrero-patronal.

La terminología derecho colectivo del trabajo ha sido creada en contraposición con el término derecho individual del trabajo. Esta dualidad es una particularidad del derecho del trabajo en general, que se origina de la diferencia que hay entre el tipo de relaciones obrero-patronales que se dan entre trabajadores sindicalizados y un patrón o patronos derivadas de relaciones colectivas de trabajo, o entre un trabajador y un patrón derivadas de relaciones individuales de trabajo.

Es derecho colectivo del trabajo, como se ha dicho, es un derecho que hace referencia exclusivamente a los grupos sociales, ya de

---

<sup>5</sup> Cfr. <http://temasdederecho.wordpress.com/2012/11/21/el-derecho-del-trabajo>. Página visitada el 17 de febrero de 2014, a las 19:06 horas.

trabajadores o patrones y que tiene como objeto garantizar la defensa de los derechos laborales de grupos de obreros.

Constituye un medio para lograr el equilibrio entre trabajadores y patrones, eliminando la inferioridad de estos últimos, derivada de su carencia de capital, logrando colocar a aquellos en una situación de igualdad para la concertación de las condiciones de trabajo.

Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral.

El derecho colectivo del trabajo reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo, representando una garantía de libertad. En el derecho colectivo del trabajo se da la existencia de lo que se conoce como “triangularidad” o “teoría de la unidad indisociable”, que sostiene la fusión al derecho del trabajo en tres instituciones:

- El sindicato.
- La negociación colectiva
- La huelga.

### **3. Coalición**

El hombre primitivo para poder satisfacer sus necesidades bio-psicosociales, tuvo que relacionarse con otros seres humanos, solidarizándose en tareas comunes. De dicha relación surgieron elementos como la protección y la defensa de sus intereses. Lo anterior sirvió como cimiento para que emergieran las organizaciones, agrupaciones y coaliciones.



En opinión de Miguel Bermúdez Cisneros, la coalición es “una reunión momentánea que se disuelve después de haber obtenido, ya sea satisfactorio o no”<sup>6</sup>. De acuerdo con esta definición, el autor no nos indica qué tipo de reunión es la que se lleva a cabo en una coalición y qué objetivo tiene para la relación laboral.

En la doctrina francesa, representada por Paul Pic, coalición consiste en:

“La acción concertada de cierto número de trabajadores o de patronos para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes. Además, asevera que la coalición constituye un agrupamiento momentáneo llamado a terminar en vista del resultado obtenido”.<sup>7</sup>

Desde nuestro punto de vista, la coalición es la reunión de varios trabajadores que tienen por objetivo defender sus derechos e intereses, los cuales una vez satisfechos, se disolverá dicha reunión.

En el derecho mexicano, la coalición es una instancia previa a la integración sindical. La coalición puede empezar una huelga, pero sería incapaz de celebrar un contrato colectivo de trabajo, aspecto que se reserva a los sindicatos.

El artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo define a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación ha definido los alcances de las coaliciones de trabajadores, al establecer lo siguiente:

---

<sup>6</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*. Oxford. México, 2008. Pág. 287.

<sup>7</sup> PIC, Paul. *Derecho del trabajo*. Taurus. España, 1949. Pág. 220.

“De acuerdo con lo que establecen los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo, se reconoce la libertad de coalición de trabajadores consistente en el acuerdo temporal de un grupo, para la defensa de sus intereses comunes. Por lo tanto, conviene tener en cuenta que no es lo mismo el derecho de coaligarse que la coalición, que es el resultado del ejercicio de ese derecho; luego, considerada en si misma, la coalición es decir, ese acuerdo común, no constituye una nueva persona jurídica, puesto que los individuos solamente constituyen un bloque solidario para defender sus intereses comunes, pero no existe una decisión de formar una agrupación abstracta, con personalidad jurídica diferente. Es obvio pues que cada individuo conserva sus derechos y obligaciones que puede ejercitarlos tanto en lo individual como en litisconsorcio; así se puede apreciar que tratándose de una asociación de trabajadores, constituida de manera permanente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, previa la satisfacción de determinados requisitos legales, configura un sindicato, el cual una vez que se registra, adquiere personalidad jurídica propia y está facultado para ejercitar acciones particulares de sus socios, como acciones de carácter colectivo, mediante su representante legal. La coalición no goza de personalidad jurídica, porque no es una persona moral de derecho social, como lo son los sindicatos; en estas condiciones, resulta incontrovertible que la coalición, es decir, el acuerdo temporal, al no formar un ente jurídico capaz de ser sujeto de derechos y obligaciones, los derechos que incumben a los coaligados, en todo caso deben ser ejercitados por estos, pues sólo ellos pueden figurar como titulares de los derechos y obligaciones que por ser coincidentes con la totalidad del grupo respectivo, se convino en defenderlos de manera conjunta; así pues, si quien comparece ejercitando la acción de amparo es precisamente la coalición pluricitada, sin aludirse a los trabajadores que sostuvieron el acuerdo temporal de referencia, es viable entender que opera la causal de inejecitabilidad de la acción constitucional a que se refiere la

fracción XVIII del artículo 73, en relación con el artículo 4o. de la Ley de Amparo.”<sup>8</sup>

De igual forma se encuentra el siguiente criterio emitido por nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“Según el artículo 259 de la ley del trabajo, "huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores", y según el 258 de la misma ley "coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes". Ahora bien, el Diccionario de la Lengua Castellana, decimasexta edición de la academia, a la palabra coalición da los siguientes significados: "reunirse, juntarse, confederación, liga, unión", y a la palabra grupo: "pluralidad de seres o cosas que forman un conjunto, material o mentalmente considerado". Por tanto, la idea radical de coalición es de reunirse, y como el legislador en el artículo 258 emplea en plural la palabra "trabajadores" y define la coalición como el acuerdo de un grupo de trabajadores, es claro que para que se realice el fenómeno jurídico de coalición o acuerdo de un grupo de trabajadores es requisito indispensable que se ligen cuando menos tres de ellos para que haya grupo, y que tengan intereses comunes que defender, esto es, que dependan de un mismo patrón, por lo que si la empresa quejosa tenía un solo trabajador a su servicio, esto hace imposible que pueda haber el acuerdo de un grupo de trabajadores que formaran un coalición, y no habiendo coalición, no pudo nacer la acción de huelga.

NOTA: los artículos citados, corresponden al 440 y 355 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Amparo en revisión en materia de trabajo 4590/46. Antonio López de Rivera,

---

<sup>8</sup> Amparo en revisión 117/84. Coalición de Trabajadores de la Empresa Lavandería Rigo, S.A. 6 de junio de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.

S. de R.L. de C.V. 21 de julio de 1947. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.”

Como podemos observar, nuestro Máximo Tribunal de Constitucional ha dado orientaciones a nuestros legisladores para ampliar el marco legal de actuación de las coaliciones.

#### **4. Asociación profesional**

Las asociaciones profesionales son agrupaciones formales, es decir, constituidas jurídicamente por personas que ejercen una misma profesión para la realización de fines relacionados con su actividad profesional. Las asociaciones profesionales se distinguen de los sindicatos de clase en que estos giran no sólo alrededor del ejercicio de la misma profesión, sino de la pertenencia a igual clase, y su finalidad fundamental es la defensa de los intereses de clase. En todo caso, el carácter laboral de los sindicatos y sus notas peculiares confieren a los mismos una sustantividad propia y una importancia especial, de tal modo que, aunque estén organizados, corporativa o verticalmente, según las distintas ramas de la actividad económica, se consideran generalmente como una categoría distinta y separada de las asociaciones profesional cuya nota fundamental es estar basadas en un hecho tan principal como es la profesión, de donde reciben cierto carácter natural, en cuanto formalización de los extensos vínculos naturales existentes entre los que realizan el mismo trabajo y una importancia social innegable, en cuanto servicio a la comunidad, que tiene como consecuencia generalmente el reconocimiento de carácter público a estas instituciones por las legislaciones positivas.

La asociación tiene su fuerza en la identificación de problemas, intereses, y formas de convivencia. En términos generales, la asociación existe: cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sean enteramente transitorias para realizar un fin común, que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico.

La asociación profesional gira en torno del problema social trabajo, es decir, sobre cuáles van a ser las condiciones que ofrezca el patrón para con el trabajador, para así sufragar la equidad laboral.

## **5. Libertad sindical**

En el Estado Democrático Constitucional de Derecho, el cual como sabemos se condiciona por las estructuras económicas y sociales en vigor, el reconocimiento del derecho a la libertad sindical se ha generalizado más entre aquellos países que no han adoptado para su gobierno sistemas catalogados como autoritarios.

Tanto en las modernas Constituciones como en las declaraciones, pactos y convenciones internacionales mediante los cuales se pretende conferir mayor eficacia a los preceptos de aquéllas, se incluye la libertad sindical entre los derechos fundamentales.

Así como no nos es dado concebir ningún tipo de organización social en el cual resulte innecesario el reconocimiento y la protección de derechos como la vida, la libre expresión o manifestación del pensamiento, la intimidad, o la igualdad, tampoco podemos imaginar formas de organización social o modos de estructurar los procesos económicos que tornen innecesaria la existencia de asociaciones de trabajadores o patronos en cuyo beneficio este derecho haya sido reconocido y declarado.

Podemos afirmar que bajo las vigentes condiciones de organización social y económica, resulta indispensable el reconocimiento y la adecuada protección del derecho a la libertad sindical para que el individuo pueda aspirar a vivir conforme a su condición humana.

Entre las características consustanciales a la libertad sindical encontramos:

- Aquellas que se refieren a sus antecedentes primarios, catalogados éstos por un simple elemento de unión de afinidades hacia lo social, económico o productivo; esto es, existe una condición hacia la contingencia histórica de defensa y reconocimiento de similitudes inherentes a la personalidad humana.
- El titular o sujeto activo de este derecho lo encontramos en la organización colectiva "de clase", en los trabajadores o patronos que se agrupan en el "sindicato" o "unión" o "asociación", por señalar algunos de los vocablos utilizados en sentido amplio.
- El señalamiento expreso de "libertad sindical" como ejercicio o manifestación de intenciones que van un paso más adelante del reconocimiento al derecho de asociación; a este respecto basta con examinar algunas disposiciones normativas (y entre ellas está la jurisprudencia que se comenta) en las cuales se reconoce el derecho a la libertad sindical como la serie de elementos tendentes a proteger o amparar los actos que siguen a la manifestación de voluntad de constituir una asociación o a garantizar la acción de ésta.
- La ratificación a todo cuanto signifique protección del derecho al libre desenvolvimiento colectivo, o mejor dicho, al derecho constituido en la libre y normada acción de organizaciones conformadas; al derecho de un tipo especial de organización, de asociación, de comunidad de individuos, entendiendo esto como si tal comunidad poseyera un rasgo diferencial respecto de otros derechos fundamentales o sociales.<sup>9</sup>

Consideramos conveniente señalar que en algunos casos se ha utilizado la expresión "libertad sindical" para aludir no a los derechos de las asociaciones de patronos o trabajadores, sino a derechos propios de los integrantes de dichas asociaciones. Esto queda evidenciado con el señalamiento de que la protección del derecho a la libertad sindical, como lo concluiremos, obliga a reconocer algunos derechos "especiales" a todos o a

---

<sup>9</sup> Cfr. <http://juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/1/cj/cj10.htm>. Página consultada el 18 de febrero de 2014, a las 13:28 horas.

alguno de los individuos integrantes de la organización sindical, como por ejemplo el denominado "fuero sindical" de los dirigentes o representantes.

Sin embargo, somos de la opinión que estos derechos no pueden ser confundidos con el derecho a la libertad sindical, ya que lo sirven, lo amparan, lo protegen o lo pueden derivar, pero son diferentes a él en y por su esencia en cuanto al sujeto activo de los mismos.

Con base en lo señalado anteriormente, no queremos dejar de apuntar que la organización colectiva de empleadores o de trabajadores, en tanto agrupación de individuos para la obtención de fines comunes y con algún carácter de permanencia y de organización interna, es una manifestación del ejercicio del derecho de libertad de asociación; por tanto, el hecho de que un orden jurídico positivo consagre el derecho a la libertad de asociación obliga a considerar, bajo los supuestos antes dichos, que tales individuos deseen agrupar sus intenciones, intereses, finalidades o aspiraciones profesionales en una agrupación denominada, con tales fines, como un "sindicato", "unión" o "asociación".

Ahora bien, como derivación a este reconocimiento, podremos encontrar la manifestación del derecho a la libertad sindical por lo que ello no hace innecesario que se destinen disposiciones especiales al reconocimiento, interpretación o amparo de este derecho. Y esto es precisamente lo que primordialmente ratifica la jurisprudencia definitiva que se comenta.

Con fecha 27 de mayo del presente año, el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación aprobó la tesis jurisprudencial 43/1999.

El sentido de ésta consiste en ratificar que nuestra Constitución consagra, respecto a la libertad sindical, un elemento "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".

Con base en lo anterior y atendiendo al control constitucional que le compete a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la misma declaró que aquellas leyes o estatutos que prevén la sindicación única, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado "B", fracción X, constitucional.

En consecuencia, esta declaración de inconstitucionalidad se aplicará a aquellas leyes o estatutos de dependencias burocráticas de carácter federal, estatal o municipal como a las normas que al respecto regulan a los diferentes regímenes jurídicos del trabajo burocrático. Entre estos encontramos: el propio régimen burocrático especial para cada entidad federativa, así como el régimen especial para cada municipio; el régimen jurídico burocrático típico; el régimen jurídico especial para el personal del servicio exterior; el régimen especial para el servicio electoral y el régimen burocrático especial para los empleados del Poder Judicial de la Federación, entre otros.

La declaración de inconstitucionalidad, atendiendo a los considerandos de las resoluciones que tuvieron de base para conformar la tesis jurisprudencial, refiere a ciertas circunstancias de derecho:

- Que se ratifica el derecho de libertad sindical, en términos de lo establecido por el artículo 123 constitucional tanto en su apartado "A" como en el "B".
- Que con anterioridad a esta libertad sindical existe un derecho de asociación.
- Que para llegar a los ámbitos de universalidad, a que se refiere la tesis respecto a la libertad sindical, se parte primero de un derecho personal del trabajador (nunca habla del patrón) a asociarse.



- Que se dan las pautas de reconocimiento del ejercicio de un derecho colectivo.
- Que también con anterioridad al principio de libertad sindical además del reconocimiento de una garantía o derecho de asociación, debió "constituirse" un sindicato.
- Que la sindicación única restringe el derecho de libertad sindical.
- Al atender los términos en que se redacta y constituye la tesis jurisprudencial que se comenta, hacemos notar los puntos que anteceden. Sin embargo, si nos sometiéramos al examen gramatical de la tesis, nuestro inciso f) sería redactado bajo otros parámetros.

En efecto, no compartimos el sentido en la redacción de la parte final de la tesis cuando determina: "toda vez que *al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación* de los trabajadores para la defensa de sus intereses."

Con relación a otro punto específico sobre libertad sindical, es importante tener presente que México ratificó en 1950 el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este Convenio, relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho sindical, fue adoptado con fecha 9 de julio de 1948 por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo en San Francisco, California, y publicado en nuestro país en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de octubre de 1950.

Con base en este convenio podemos precisar tres puntos:

- Que hoy día la Suprema Corte de Justicia de la Nación declara que las leyes o estatutos que prevén la sindicación única violan la libertad sindical consagrada tanto en el artículo 123 constitucional como en el contenido de este Convenio 87;
- Que los principios de libertad sindical precisados párrafos arriba, a efecto de que se apliquen o no a los trabajadores que laboran bajo el régimen burocrático especial de militares, marinos, agentes del Ministerio Público o

miembros de las instituciones policiales, deberán estar lo suficientemente bien justificados en las normas que regulan, en términos de la fracción XIII del apartado "B" de artículo 123 constitucional, el trabajo de tales servidores públicos.

- Determinamos esto por el contenido del artículo 9o. punto 1o. del Convenio 87, que a la letra dice: "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."
- Que en consecuencia, los restantes servidores públicos gozarán de idénticas libertades sindicales a las disfrutadas por los trabajadores que se rigen bajo el apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Desde nuestra perspectiva, razonada e importante ha sido la tesis jurisprudencial dictada por el pleno de nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya sea desde la perspectiva material en cuanto al control constitucional jurisdiccional que le compete, como formalmente por la ratificación del derecho y garantía de la libertad sindical; a pesar de esto, también es cierto que no podemos dejar de lado las consideración históricas que llevaron al Estado mexicano, o mejor dicho, a su gobierno, a controlar la sindicalización burocrática. El corporativismo de este elemento de voluntad de asociación, más político que de representación sindical, será un punto a considerar al momento de reglamentar y adecuar las disposiciones legislativas con la resolución jurisprudencial que se comenta. Este es un factor político preocupante.

## **6. Sindicato**

Durante los años del liberalismo mexicano, la asociación profesional obrera ha luchado por obtener su derecho y libertad de sindicalización. Dicho acontecimiento se vio arrojado con la promulgación de nuestra Ley Suprema el 5 de febrero de 1917 con la inclusión del sindicato como un derecho fundamental de los trabajadores.

Para comprender el significado de la palabra sindicato, es necesario aludir al término de derecho sindical.

De acuerdo a la percepción del Dr. Miguel Bermúdez Cisneros, el derecho sindical es “aquel que estudia lo referente a las asociaciones profesionales en todos sus aspectos: orígenes, divisiones, reglamentaciones, actividades y finalidades”.<sup>10</sup>

La palabra sindicato, que ha sido tomada del francés, encuentra evidentes antecedentes en Grecia y Roma. De acuerdo a García Abellán, la palabra sindicato deriva del griego *sundiké* y significa “justicia comunitaria” o bien “idea de administración y atención de una comunidad”.<sup>11</sup>

Como nos dice Néstor De Buen, la palabra sindicato se refiere: “a los que se les permitió fundar colegio, sociedad u otra cosa semejante, a imitación de la República, se les permite también tener cosas comunes, arca común y actor, o síndico, por quien así como en la República, se trae y haga lo que convenga al común”.<sup>12</sup>

El sindicato como acepción lata, como expresión más acabada de organización profesional se entiende como una coalición permanente de trabajadores o patrones, constituida con el fin de unificar las relaciones laborales y alcanzar, en forma concomitante, la justicia social.<sup>13</sup> Se le considera como un organismo libre formando con independencia del Estado y por lo común autónomo de cualquier otro grupo o cuerpo social. Es criterio generalizado que los sindicatos agrupan y se conforman, con persona de una condición profesional común, que pretenden con la acción unificada, la

---

<sup>10</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Op. Cit.*, pág. 274.

<sup>11</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. ***Derecho del Trabajo***. Tomo II. Porrúa. México, 1992. Pág. 719.

<sup>12</sup> Ídem.

<sup>13</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. ***Derecho Colectivo del Trabajo***. Segunda Edición. Porrúa. México, 1997. Pág.93.

defensa y promoción de sus intereses colectivos en la cotidiana experiencia laboral.

Para Guillermo Cabanellas el sindicato es “toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”.<sup>14</sup>

Juan García Abellán define al sindicato como “la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social”.<sup>15</sup>

Para Néstor De Buen Lozano, el sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase”.<sup>16</sup>

## **6.1. Requisitos para su constitución**

Las agrupaciones humanas es el conjunto de personas que se unen para cumplir con un objetivo en común. Para poderse integrar es necesario que cumplan con una serie de requisitos de persona, de fondo y de forma, mismos que no contravienen su naturaleza y se encuentran establecidos en la ley.

### **6.1.1. Requisitos de fondo**

---

<sup>14</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Derecho Sindical y Corporativo*. Editorial Bibliográfica argentina. Argentina. 1964. Pág.386.

<sup>15</sup> GARCÍA ABELLÁN, Juan. *Introducción al Derecho Sindical*. Aguilar. España, 1961. Pág. 50.

<sup>16</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. Cit.* Pág. 725.

La constitución de los sindicatos se desprende del principio de libertad sindical consagrado en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: “los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”. De lo anterior se observa que el acto de constitución es libre y autónomo.

Si aludimos a la constitución del sindicato a través de la teoría del negocio jurídico, podemos decir que, se deben de dar elementos esenciales o de existencia y requisitos de validez.

De acuerdo con Néstor de Buen, “es necesario examinar en primera instancia los elementos subjetivos. Se denomina elementos subjetivos a la manera de cómo se expresa el consentimiento en la asamblea constitutiva y el requisito de forma”.<sup>17</sup>

➤ **En cuanto a la calidad y cantidad de los trabajadores.**- El artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: “pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años”.

Ahora bien, existen condiciones que agravan la situación con respecto a la integración de los elementos subjetivos en la constitución de sindicatos. En este sentido, la legislación laboral prohíbe estrictamente que los trabajadores de confianza puedan ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores.

En cuanto al requisito personal para la constitución de un sindicato, nuestra legislación señala que deben de ser veinte o más. En este sentido, cabe destacar que, los trabajadores que formen parte de esta persona moral deben encontrarse en servicio activo, sin embargo, es dable señalar que el artículo 364 de la ley de la materia deja de lado esa condición al indicar que para la determinación del número mínimo de trabajadores se

---

<sup>17</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. Cit.* Pág. 733.

tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anterior a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la que se otorgue éste.

En cuanto a la condición de los extranjeros en los sindicatos, la fracción II del artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo, nos menciona que: “No podrán formar parte de la directiva de sindicatos... II. Los extranjeros. Esta es la única limitación, es decir que los trabajadores extranjeros pueden formar parte de los sindicatos, más no de la directiva, ya que el dirigente es prerrogativa de los nacionales.

➤ **El consentimiento.**- Otro de los elementos para concretar la constitución de un sindicato es el consentimiento. En este sentido, la ley presume que el consentimiento debe otorgarse en asamblea constitutiva (artículo 365-I), pero no condiciona su celebración a ningún requisito, por lo que bastará que se efectúe de acuerdo con las siguientes reglas habituales:

- a) “Convocatoria que señale lugar, día y hora. Dicho requisito estará detallado en el orden del día.
- b) Nombramiento de un Presidente de debates, un secretario de actas y uno o varios escrutadores, que determinarán la calidad y número de los concurrentes y prepararán la lista de asistencia, que afirmarán los interesados.
- c) Deshago de todos los puntos del orden del día.
- d) Relación de los acuerdos tomados.
- e) Acta pormenorizada firmada por el Presidente, el Secretario y los escrutadores, por lo menos”.<sup>18</sup>

➤ **La forma del consentimiento.**- En cuanto a la forma como expresión de la voluntad, se reduce que a ciertos negocios se otorguen por escrito. Así en

---

<sup>18</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. Cit.* Págs. 735 y 736.

el artículo 24 de la ley laboral se determina que: "las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables". Este precepto es claro, y está en coordinación con el principio de publicidad, aplicado en materia procedimental.

Para la constitución de un sindicato es necesario acudir a la forma del acto. La ley exige que se levante acta de la asamblea, cuya copia, entre otros documentos, habrá de remitirse a la autoridad registral.

En ocasiones, tanto para la constitución como hacer constar sus asambleas o las reformas de los estatutos, se celebran las asambleas ante Notario Público para que dé fe del acto y lo protocolice.

➤ **El objeto.**- El objeto es otro de los elementos subjetivos de fondo para la constitución de un sindicato.

El objeto posible, como elemento esencial del negocio jurídico constitutivo, está expresado en el concepto mismo del sindicato: "estudio, mejoramiento y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y de los patrones".

Debemos recordar que el objeto del sindicato, como el de toda persona jurídica debe expresarse en los estatutos, ya que es el documento que le da razón de existir al sindicato.

En este precepto, "los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Nombre del sindicato
- II. Domicilio
- III. Objeto o finalidad del sindicato (estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses)
- IV. Duración
- V. Condición de admisión de miembros

- VI. Obligaciones y derechos de los asociados
- VII. Expulsión y correcciones disciplinarias
- VIII. Convocatoria de asambleas
- IX. La regulación de la administración
- X. Periodo de duración de la directiva
- XI. Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales
- XIII. Época de presentación de las cuentas
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.”

Debemos recordar que el estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros.

Para el Dr. Néstor del Buen, otro elemento vital para la constitución del sindicato son los reglamentos.

El artículo 359 de la multicitada ley nos dice que los sindicatos tienen derecho a redactar sus reglamentos.

Los reglamentos constituyen la norma especificada para la organización interna del sindicato, determinando el funcionamiento administrativo del mismo.

La función reglamentaria es potestativa, esto es, un sindicato puede operar sin reglamento alguno. Esta función surge de la necesidad de organizar los elementos de dirección e imponer normas disciplinarias dentro del sindicato.



➤ **El nombramiento de la mesa directiva.-** La ley acepta que el nombramiento de la mesa directiva se realice en una asamblea diferente a la constitutiva.<sup>19</sup> Lo anterior pone de manifiesto que la representación originaria del sindicato, es función de la Asamblea, la que puede ser delegada a la mesa directiva.

Cabe señalar que, la integración de la mesa directiva no está marcada de manera necesaria. En la ley, sólo indirectamente se hace referencia a su integración por secretarios.

En la práctica, la mesa directiva puede estar integrada por:

- **“Secretario general.-** Suele ostentar la representación individual del sindicato.
- **Secretario interior.-** Atiende los problemas de organización de la institución.
- **Secretario exterior.-** Cumple una función paralela a lo que en las empresas son las relaciones públicas.
- **Secretario del trabajo.-** Con una responsabilidad especialísima respecto de las cuestiones derivadas de las relaciones laborales de los miembros del sindicato y de las colectivas que el sindicato establezca.
- **Secretario tesorero.-** Guardián del patrimonio y colector de cuotas.
- **Secretario de conflictos.-** Su misión es atender los problemas individuales y colectivos que trascienden a las autoridades.
- **Secretario de actas.-** Tiene la función de dar fe a los actos del sindicato”.<sup>20</sup>

Desde nuestro punto de vista, la forma organizacional del sindicato depende de la naturaleza y constitución de este, por lo que no existe uniformidad en sus normas internas. Con lo anterior se demuestra que

---

<sup>19</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. Cit.* Pág. 739.

<sup>20</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. Cit.* Pág. 740.

la realidad social supera la regulación jurídica de una determinada institución.

### **6.1.2. Requisitos de forma**

Como se dijo anteriormente, los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la Dirección General de Registro de Asociaciones (autoridad administrativa), en los casos de competencia federal, y en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (autoridad administrativa para el registro de los sindicatos), en los casos de competencia local.

El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 2001, establece en su artículo 18 que “Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones:

- I. “Registrar a los sindicatos de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes en el ámbito de competencia federal, así como a las federaciones y confederaciones.
- II. Asentar la cancelación de los registros otorgados a los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones de conformidad con las resoluciones que expida la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo;
- III. Determinar la procedencia del registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos y, en su caso, efectuar el registro de dichos cambios y modificaciones;
- IV. Expedir a los interesados las constancias de las tomas de nota de los registros a que se refieren las fracciones anteriores y visar, en su caso, las credenciales correspondientes”.

De acuerdo con nuestra legislación vigente, la autoridad administrativa debe hacer el registro de los sindicatos e informar de ese registro a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En caso de que se niegue el registro a los sindicatos, tienen abierta la posibilidad de inconformarse a través del juicio de amparo indirecto, juicio cuya promoción está legitimado el propio sindicato y no sus integrantes en lo particular.

Los documentos que se deben presentar para el registro de un sindicato son, de conformidad con el artículo 365 de la ley, los siguientes:

- I. "Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista de los nombres y domicilios de sus miembros, y el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento, en donde se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los Estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en la que se hubiese elegido a la directiva".

La Secretaría de Trabajo, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

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. Esto de ninguna manera implica que no haya sindicato mientras no exista acto declarativo del Estado y que no pueda comparecer ante las autoridades del trabajo con el acta constitutiva donde se señale el representante legal, con plena personalidad jurídica.

Ahora bien, en contraste con lo anterior, el artículo 357 de la ley de la materia, afirma que los trabajadores y patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Como nos menciona el Dr. José Dávalos, existen otros requisitos no previstos en la Ley. Las autoridades registradoras, antes de otorgar el registro y sin que la Ley lo mencione, por regla general, exigen el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- I. "Constatación de la existencia física de las personas que integran el sindicato.
- II. Revisión de la calidad de trabajadores de esas personas; y
- III. Comprobación de que es voluntad de tales personas formar parte del sindicato".<sup>21</sup>

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 miembro fijado en el artículo 364.
- 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 podrá negarlo. Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro del término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución. Si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la nueva solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales. La autoridad queda obligada, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Lo anterior es lo que se conoce como "registro automático para la constitución de un sindicato", el cual nunca se da pues la autoridad siempre resuelve a su favor o en contra de su registro.

---

<sup>21</sup> DÁVALOS, José. *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*. Porrúa. México, 2003. Pág.16.

## 6.2. Clasificación de los sindicatos

La doctrina ha clasificado a los sindicatos de la siguiente forma:

- Sindicatos de oficio y de industria.- El sindicato puede adoptar como base de su configuración estructural el oficio o la industria; en el primer caso agrupa a trabajadores de un mismo oficio de distintas ramas profesionales o sectores de servicio; en el segundo caso, la agrupación alcanza a los profesionales de los distintos oficios dentro de una misma rama profesional.
- Sindicatos exclusivos o paralelos y mixtos. En la empresa se encuentra tanto los empresarios y sus delegados o representantes, como los trabajadores que integran el personal subordinado. Las asociaciones profesionales pueden o bien agrupar separadamente a unos y otros o bien reunirlos. En el primer caso, se admite que cada grupo social tiene un interés colectivo privativo y singular de acuerdo con su distinta situación social, lo que obliga que se respete escrupulosamente en la organización sindical el principio de exclusividad o limpieza social, por lo que los sindicatos obreros aceptarán exclusivamente a trabajadores asalariados y los sindicatos obrero-patronales aceptarán exclusivamente a empresarios.
- Sindicatos horizontales y verticales. La organización de oficios corresponde a una consideración horizontal, mientras que la organización industrial corresponde a una consideración vertical de las actividades profesionales.

Otros criterios de organización sindical son:

- Criterios ideológicos: Dicha clasificación se divide en:
  - ❖ Neutros y confesionales: La primera clasificación de los sindicatos en atención a su ideología podría ser en agnósticos (neutrales), sin credo definido distinto del pluralmente sindical, y en confesionales, comprendiendo en este segundo caso, tanto a los de orientación religiosa como a los de

índole política. Guarda una relación muy clara con la distinción anterior la tipificación de los sindicatos en económicos y políticos en atención a los fines que se propongan conseguir.

❖ Económicos y políticos: Los sindicatos adscritos a fines políticos ocupan, por su parte, una doble posición: reformista o revolucionaria, o unos y otros rechazan el sistema político, económico y social capitalista dentro del cual han aparecido históricamente y postulan su sustitución por un nuevo orden, en el que la cédula primaria es la producción la federación como taller global que sustituirá las estructuras políticas e industriales existentes.<sup>22</sup>

Ahora bien, de acuerdo con nuestra legislación vigente, el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, nos estipula que los sindicatos de trabajadores se clasifican en:

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 presenten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativa, y

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

Por otra parte, el artículo 361 de la ley en estudio nos prescribe que los sindicatos de patrones pueden ser:

---

<sup>22</sup> Cfr. <http://www.elergonomista.com/tra28.html>. Página visitada el 18 de febrero de 2014, a las 12:52 horas.

- I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades, y
- II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.”

### 6.3. Formas de sindicalización

La forma de los sindicatos depende de la combatividad y autonomía que poseen, y estos pueden ser:

- **Sindicatos Blanco.**- Cumple formalmente todos los requisitos legales, pero actúa bajo los designios del patrón.
- **Sindicato Amarillo.**- Pretende la colaboración de clases; es base de su filosofía buscar la armonía entre el patrón y los trabajadores.
- **Sindicato rojo.**- Es el sindicato revolucionario y por lo mismo manda su acción en la lucha de clases.<sup>23</sup>

### 6.4. Cancelación y disolución

En cuanto a la cancelación de los registros sindicales, puede afirmarse que la prohibición atiende a dos cuestiones distintas, a saber, las causas y el procedimiento.

La ley señala las siguientes causas de cancelación:

- I. En caso de disolución del sindicato.
- II. Que el sindicato deje de tener los requisitos legales.”

En cuanto al procedimiento, nuestro legislador se ha preocupado de poner énfasis especial en que la cancelación habrá de tramitarse ante la

---

<sup>23</sup> DÁVALOS, José. *Op. Cit.* Págs. 7 y 8.

Junta de Conciliación y Arbitraje, y siempre en vía jurisdiccional, prohibiéndose la disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define a la disolución como: “Relajación y rompimiento de los lazos o vínculos existentes entre varias personas. Disolución de la sociedad, de la familia”.<sup>24</sup>

Con fundamento en el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo, la disolución de un sindicato tiene lugar:

- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren.
- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

De acuerdo a la percepción del Dr. José Dávalos, existen tres formas de disolución: natural, voluntaria y forzosa.

- “La natural opera cuando deja de existir el número de veinte trabajadores en servicio activo que, como mínimo exige la Ley en el artículo 364, para la constitución de un sindicato.
- La voluntaria (artículo 379, fracciones I y II). Los sindicatos se disolverán:
  - Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren;
  - Por transcurrir el término fijado en los Estatutos.
- La forzosa es cuando el sindicato no cumple alguno de los requisitos legales y su actividad afecta alguna persona; tal persona, sindicato o empresa, puede ejercitar la acción de cancelación de registro de ese sindicato.”<sup>25</sup>

## 6.5. Prohibiciones al sindicato

---

<sup>24</sup> *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. Décima Segunda Edición. Porrúa. México, 2008.

<sup>25</sup> DÁVALOS, José. *Op. Cit.* Págs. 26 y 27.



Las prohibiciones que se impone a los sindicatos, el artículo 378 les niega:

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

## **6.6. Derechos y obligaciones de los sindicatos**

La integración del trabajador en un sindicato también acarrea una serie de obligaciones, es decir, no sólo derechos.

Los derechos de los agremiados a sindicatos son:

- “Derecho de asistir a las asambleas.
- Derecho de participar en las elecciones sindicales, como candidato, o bien votando para la elección.
- Derecho a que se le rindan cuentas de la administración sindical.
- Derecho a que el sindicato gestione y defienda, en su caso, sus relaciones con la empresa”.<sup>26</sup>

En cuanto a las obligaciones que adquieren los trabajadores al integrarse en un sindicato, tenemos:

- Pagar las cuotas conforme a los estatutos.
- Cumplir con los estatutos sindicales.
- Cumplir con las comisiones que se les encarguen de acuerdo con la asamblea.

Actualmente el artículo 377 establece las obligaciones en cuanto al funcionamiento de los sindicatos:

---

<sup>26</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Op. Cit.* Pág. 291.

- I. "Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.
- II. Comunicar a la autoridad ante la que están registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros".

## **7. Autonomía y democracia sindical**

Las agrupaciones sociales para que puedan funcionar en la vida pública requieren de cierta determinación para poderse manejar; esta determinación se fundamenta en la capacidad de toma de sus decisiones, la cual debe de ser libre, directa, inmediata, veraz y sin escrúpulos. Estos ingredientes constituyen el principio de autonomía sindical.

Por otra parte, los miembros integrantes de una agrupación sindical deben contar con la capacidad de elección de sus representantes, misma que debe de ser libre y satisfactoria de sus anhelos, metas y en concordia a sus principios. A esta característica se le denomina democracia sindical.

### **7.1. Principio de autonomía sindical**

La palabra "autonomía" ha estado relacionada con la causa de la emancipación del proletariado desde hace tiempo. A principios del siglo XIX el anarquista Johan Most la utilizaba en América para nombrar una de las características del comunismo libertario, y en 1920 el marxista Karl Korsch designaba la "*autonomía industrial*" como una forma superior de socialización. El teórico de los Consejos Obreros, Pannekoek, habla de

autoactividad refiriéndose a “la acción independiente de los trabajadores, lo que a la postre es la autonomía obrera”.<sup>27</sup>

Al derecho a la sindicalización le corresponde al individuo y así se proclama constitucionalmente, el resultado de ello es que el sindicato constituya una organización autónoma a la cual se le faculta a dictar sus propias normas y cuyo imperio nace de la misma condición de autonomía de que el sindicato disfruta como grupo social.<sup>28</sup>

En resumen, la autonomía sindical es el derecho de los trabajadores y sus sindicatos a conducirse con independencia del patrón, del gobierno y de los partidos políticos, es el derecho a que ningún poder externo intervenga de alguna manera en su vida interna, mucho menos violente sus estatutos, normas propias que se han dado los trabajadores para regular el funcionamiento de sus organizaciones y elegir a quienes les representen.

Este principio asume cierta importancia en la vida interna y externa del sindicato, pues se rige por la voluntad mayoritaria de todos sus afiliados, mediante los mecanismos y procedimientos establecidos en el Estatuto Sindical, bajo los principios del voto libre, secreto, directo y universal de todos sus afiliados.

Porque son los propios trabajadores con su participación quienes deciden con base en su Estatuto Sindical la vida de su organización. Eligen a sus representantes, los revocan o destituyen y determinan cuáles son las demandas por las que van a luchar.

---

<sup>27</sup> Véase.- Ensayo: M. Amorós. *¿Qué fue la autonomía obrera?* Charla en la nave ocupada. La Rabia de Barcelona, 23 de enero de 2005, publicada en <http://www.klinamen.org/textos/charlaautonomia.pdf>. Portal revisado el domingo 22 de marzo de 2009.

<sup>28</sup> Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Op. Cit.* Pág. 285.

Las únicas que deciden son las mayorías, sin intromisiones, en la vida interna de las organizaciones sindicales.

## **7.2. Principio de democracia sindical**

El principio de democracia sindical puede ser explicado a partir del poder soberano de las mayorías, porque el sindicato surge de la mayoría expresada en una asamblea, en el seno sindical, la asamblea es el órgano máximo del sindicato.

Para la praxis sindical, no es la violación de los derechos de la asamblea lo que preocupa, sino el que con frecuencia aparezcan quebrantamientos en la interrelación que debe existir entre la asamblea y la directiva sindical, irregularidades que se presentan bien por una directiva y que trata de ignorar el poder fundamental de la asamblea, o porque la colectividad esté tan deficientemente integrada que aun siendo una mayoría no parezca más que una minoría. En un ambiente sindical con los aspectos anteriores se vivirá un sindicalismo insano, guiado por una directiva prepotente que conducirá siempre a la organización hacia fines particulares, divorciada del poder de la asamblea.<sup>29</sup>

Las rupturas sindicalistas se deben a una mala organización, administración e integración de los representantes de un sindicato.

## **8. Los Estatutos**

La Organización Internacional del Trabajo definió a la libertad sindical como el derecho de los trabajadores y empleadores: “sin ninguna distinción y sin autorización previa... de constituir las organizaciones que

---

<sup>29</sup> Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Op. Cit.* Pág. 285.

estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.<sup>30</sup>

La falta de libertad sindical es un producto directo del viejo corporativismo mexicano. Legalmente, el ejercicio del derecho a la libertad sindical, tal y como fue establecido en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución y luego consagrado en las normas de la Organización Internacional del Trabajo, no depende del permiso de ninguna autoridad, sino que se deriva exclusivamente de la voluntad de los trabajadores.

En México, sin embargo, la reglamentación del artículo 123 fue cambiando los términos de la ecuación. Aunque los artículos 357 a 359 de la Ley Federal del Trabajo reafirman el principio constitucional de la libertad sindical, los artículos 365 al 368, sobre los requisitos para la obtención del registro sindical, se han convertido en un arma a disposición de las autoridades para cancelar en la práctica su ejercicio. De esta manera, es el registro sindical (un acto de la autoridad) y no la voluntad de los trabajadores de formar un sindicato lo que produce efectos legales.

En nuestros días, cualquiera que haya intentado registrar un sindicato de nueva creación sabe que la autoridad siempre encontrará alguna forma de parapetarse tras la lista de requisitos para demorar al infinito el otorgamiento del registro sindical. A menos, claro, que de antemano se cuente con el patrocinio de alguna autoridad competente, en cuyo caso, los registros sindicales pueden obtenerse de manera expedita, como lo demuestra el auge de sindicatos de protección desde los años 80, entre los que destaca el imperio forjado por Ramón Gámez a través de su relación con el ex-Secretario del Trabajo, Arsenio Farell Cubillas.

---

<sup>30</sup> Convenio 87 de la OIT sobre la "**Libertad Sindical y el Derecho de Sindicalización**". Aprobado en 1948 y ratificado por México el 1 de abril de 1950.

La limitación de la libertad sindical es ante todo un acto político. Su objetivo es restringir la gama de ofertas para la representación de los trabajadores. Hubo una época en que la izquierda, sobre todo comunista, estuvo muy de acuerdo en limitar el ejercicio de la libertad sindical en aras de una idea mítica de “unidad” de la clase trabajadora. En esta visión, la proliferación de opciones sindicales, algunas de las cuales eran impulsadas directamente por la patronal, como los históricos sindicatos blancos regiomontanos, traería como consecuencia la atomización del movimiento obrero y su debilitamiento tanto en los centros de trabajo como en la esfera política.

Paralelamente a la consolidación de los mecanismos para limitar la libertad sindical se fue desarrollando el proceso para la unificación sindical que llevó a la creación de la CTM en 1936, con la destacada participación del Partido Comunista.

Consolidado el “charrismo” sindical hacia finales de los 40 y desplazada la izquierda de los órganos de dirección, las décadas siguientes constituyeron los años maravillosos del corporativismo sindical mexicano, el reino de Fidel Velásquez, Napoleón Gómez Sada, y otros próceres obreros.

El temor a la “atomización” mantuvo a las corrientes mayoritarias de la izquierda lejos de la reivindicación de la libertad sindical, la cual sólo fue retomada por el sindicalismo blanco en su lucha por expandirse más allá de su bastión neoleonés, y el muy minoritario sindicalismo social-cristiano, que tuvo expresión orgánica desde 1960 con la creación del Frente Auténtico del Trabajo, sin duda la organización que más tiempo ha mantenido encendida la flama de la libertad sindical en México.

Durante la llamada “insurgencia obrera” de los años 70, varias de las movilizaciones más emblemáticas de la izquierda buscaron ante todo crear nichos de sindicalismo independiente, como en las universidades y en la industria automotriz, y forzar el reconocimiento oficial de las

organizaciones que iban creando a través de la movilización política y/o la negociación directa con el gobierno. Tal fue el caso del STUNAM y la Unidad Obrera Independiente, del controvertido Juan Ortega Arenas, por citar tan solo dos ejemplos. En otros casos más, surgieron movimientos de base en varios centros de trabajo, que en su gran mayoría no lograron sacudirse el yugo del “charrismo” sindical al recibir de lleno toda la fuerza combinada de dirigentes oficialistas, autoridades y patronos, través de mecanismos, como las cláusulas de exclusión, los recuentos sindicales amañados, y los despidos masivos, que convirtieron a la libertad sindical en un precepto de papel. Fue a partir de esa última experiencia en los años de la insurgencia obrera que la demanda de libertad sindical fue retomada por el sindicalismo independiente de izquierda en México. Sin embargo, hubo que esperar a que una parte del sindicalismo oficial recibiera también la bofetada gobierno-patronal en la forma de contratos de protección en su industria, como les sucedió a los telefonistas, o en la cancelación de la toma de nota de su dirigencia, como les ocurrió a los mineros, para que la demanda por la libertad sindical abarcara a un amplio espectro del sindicalismo mexicano.

La libertad sindical estuvo conspicuamente ausente en la pasada reforma laboral. La UNT y otras organizaciones que venían promoviendo una agenda legislativa al respecto no lograron reactivar el tema en la discusión pública sobre la reforma y, como resultado, los trabajadores mexicanos se enfrentan ahora a una mayor flexibilización laboral sin la posibilidad de organizarse autónomamente para hacerle frente en los centros de trabajo. Sin libertad sindical, la organización independiente de los trabajadores enfrenta un futuro más que incierto, sobre todo ahora que empieza a haber signos de una recomposición de las viejas centrales oficiales en torno al nuevo gobierno. Retomar la lucha por la libertad sindical no es solo una opción estratégica, es un asunto de supervivencia.

A pesar de que la *sindicación obligatoria* constituye "la negación de la libertad".<sup>31</sup> Esta ha sido defendida con diversos argumentos, de ella se dice que libra de las violencias y coacciones que la multiplicidad de asociaciones obreras y patronales crea; que "el proletariado consigue mayor fortaleza y otorga mayor unidad a la clase trabajadora".<sup>32</sup>

La *sindicación obligatoria* anula la libertad, los fines de los sindicatos estarán predeterminados, sus autoridades vigiladas, su reglamentación impuesta y lo que era un derecho se convierte así en un deber.

La *sindicación obligatoria* implica el retorno al régimen de las antiguas corporaciones de oficios. Un sindicato obligatorio tiene el riesgo de ser un cuerpo sin voluntad y sin alma.

Claro ejemplo de la sindicalización obligatoria están en las cláusulas de admisión y exclusión que tuvieron un bello y noble origen, pero desde hace varios años se han convertido en una de las "bases del totalitarismo sindical y del totalitarismo estatal. Quienes más atentan contra la libertad sindical son las asociaciones profesionales al ejercer coacción sobre los trabajadores a fin de inducirlos a la afiliación y aceptar su disciplina so pena de perder el empleo.

Estas cláusulas pueden ser: *exclusión de ingreso o taller cerrado (closed shop)*, en la cual el patrón se compromete a no admitir en su empresa a trabajadores que no están afiliados a la asociación que ha estipulado el convenio; y *cláusulas de taller sindical (union shop) o de mantenimiento de miembros sindicales (maintenance of membership)*, mediante las cuales se otorga un plazo a los obreros para afiliarse al sindicato y se les impone continuar en el mismo hasta que dure el empleo.

---

<sup>31</sup> SPYROPOULOS, Georges. *La Liberté Syndicale*. Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, París, 1956. Pág. 13.

<sup>32</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de derecho laboral*. Tomo III. Vol. I. Tercera. ed. Ed. Heliasta, Argentina, 1989. Pág. 63.



Mediante estas cláusulas se retorna a la situación que existió en el último periodo de las corporaciones y que la *Ley le Chapelier* se propuso eliminar.

El trabajador, para poder ejercer su profesión, debe afiliarse a un determinado sindicato y permanecer en el mismo, pagando puntualmente las contribuciones y aceptando la disciplina. Estas cláusulas no sólo chocan contra la libertad de agremiación, sino que también afectan el derecho al trabajo, puesto que supeditan la libertad de trabajar al hecho de la afiliación sindical y la permanencia en el sindicato.

En el derecho norteamericano del trabajo, "no existe el derecho a ser admitido en un sindicato".<sup>33</sup> La *cláusula de exclusión de ingreso*, es decir, el *taller cerrado (closed shop)* fue también prohibida por la *Ley Taft Hartley*.<sup>34</sup>

En 1985, un tribunal norteamericano determinó por cinco votos frente a cuatro que era correcta la conclusión de que un sindicato "no podía prohibir a un miembro suyo que lo abandone".<sup>35</sup>

En México, se tienen antecedentes, según Mario De la Cueva, de la *cláusula de ingreso* a partir de 1916, cuando se firmó el contrato colectivo de trabajo con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A.

La **cláusula de exclusión de ingreso** fue definida por la Ley de 1931, en su artículo 49, como una normación del Contrato Colectivo o del Contrato-Ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados.

---

<sup>33</sup> GOULD IV, William B. *Nociones de derecho norteamericano del trabajo*. Trad. de Eduardo González Biedma. Tecnos. Madrid, 1991. Pág. 144.

<sup>34</sup> DEVEALI, Mario L. *Derecho sindical y de previsión social*. Tercera ed. Buenos Aires. Víctor P. de Zavalia, 1957. Pág. 62.

<sup>35</sup> GOULD IV, William B. Op. Cit. Pág. 144.

La antigua Ley de 1931 también estableció en el artículo 236, el derecho de los sindicatos de trabajadores para pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato cuando exista la **cláusula de exclusión**.

La Ley de 1970 modificó el párrafo final de la Ley anterior, para establecer en el artículo 395 que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante". En opinión de Mario de la Cueva, esta fórmula debe considerarse equivalente "a quienes sean miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo.

Néstor de Buen, después de analizar las opiniones de nuestros tratadistas, en pro y en contra de las *cláusulas de admisión y de exclusión*, así como de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de ambas, concluye afirmando que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente encaminado a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus integrantes. A pesar de que -según él- es innegable la constitucionalidad de la *cláusula de exclusión* por separación, ésta "debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley".<sup>36</sup>

Diversos han sido los criterios, tesis y jurisprudencia, tanto de tribunales colegiados como de nuestra Suprema Corte, que se han emitido al respecto. Apuntaremos algunos de ellos, por considerar que estas opiniones enriquecen e ilustran el contenido de este trabajo.

A continuación veamos algunos precedentes del tema que nos ocupa:

*"Cláusula de exclusión, Aplicación de la.* Al patrono sólo compete en el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) de la

---

<sup>36</sup> DE BUEN, Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II. Décima ed. Porrúa. México, 1994. Pág. 549.

autenticidad en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo está consignada dicha cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula y, una vez que esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores.

Amparo directo 1535/940. Sec. 1a. Cía de Servicios Públicos de Nogales, S. A. 6 de septiembre de 1940. Unanimidad de votos. Relatos: O. M. Trigo.

5a. época, t. LXV, p. 3257.

*Cláusula de exclusión.* El patrono no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la Ley.

5a. época, t. LXI, García, Antonio G., p. 1187; t. LXIV; Olguín, Eduardo, p. 1593; t. LXV, Colgate Palmolive Pett, p. 2575; t. LXXV, Aguirre Luis, p. 6545; t. LXXVI, Cordelería de San Juan, p. 99.

*Cláusula de exclusión, Requisitos para la aplicación de las facultades de las juntas.* Entre los requisitos que son necesarios para que un trabajador sea expulsado válidamente de su sindicato, se encuentra el de que los hechos que motiven la expulsión estén previstos en los estatutos de la organización y queden debidamente probados. Por lo tanto, las Juntas están facultadas para examinar si los hechos que fundan la expulsión tuvieron una existencia real y quedaron acreditados y, en caso contrario,

declarar que la expulsión fue indebida, sin que esto entrañe intromisión de las Juntas en la vida interna del sindicato.

Amparo directo 1258/79. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 20 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. 7a. época, vols. 127-132, 5a., p. 15.”

## **9. Federaciones y Confederaciones**

Para Miguel Bermúdez Cisneros, la Federación “es la unión de varios sindicatos con las finalidades de orientación y asesoría”.<sup>37</sup>

Por su parte, la Confederación es la alianza establecida entre tres o más federación es para dar cohesión al movimiento sindical, orientándolo y asesorándolo. Por medio de tal sistema se llega a integrar una extensa red de sindicatos, todos ellos debidamente ordenados y comandados por un poder central que ejerce la directiva de la confederación, y que se utiliza para dotar de poderío a la organización sindical.<sup>38</sup>

En México, la autorización de estas organizaciones está en el artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo: “Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables”. A estas organizaciones se les exige que su registro se tramite ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

De lo anterior se concluye que nuestra legislación no exige requisitos especiales para la constitución de Federaciones y Confederaciones.

---

<sup>37</sup> *Ibíd.* Pág. 295.

<sup>38</sup> *Ídem.*

Esta omisión de la ley, de acuerdo con Néstor De Buen Lozano, “deja un poco en el aire ciertos factores numéricos que sería importante precisar: así el número de sindicatos que se requieren para constituir una federación”.<sup>39</sup>

En realidad, ante la oscuridad de la ley, cabe pensar que bastará el acuerdo de dos sindicatos para crear una federación y dos federaciones o de una federación y un sindicato nacional, para constituir una confederación.<sup>40</sup>

## **10. Contrato Colectivo de Trabajo**

En el Contrato Colectivo establecido en la Constitución de 1917, se reconoció el principio de la lucha de clases, teniendo como elementos el trabajo y el capital. Por ende, en su elaboración participan los trabajadores y los patrones; del choque de las dos fuerzas resulta el contrato colectivo; este contrato quiebra el principio de derecho civil de la autonomía de la voluntad de las partes.

En el contrato colectivo los sindicatos son, con el patrón, creadores de las nuevas relaciones de trabajo de cada empresa, en el camino de la igualdad del trabajo y el capital.

Los caminos para llegar al establecimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, son: la negociación, la huelga y el laudo colectivo.

Los dos primeros son los caminos que anda el derecho de clase; concluyen en un instrumento del derecho colectivo que los trabajadores imponen a los patrones.

---

<sup>39</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. Cit.* Págs. 772 y 773.

<sup>40</sup> *Ídem.*

El laudo colectivo es la conclusión del procedimiento jurisdiccional al que acuden los trabajadores, procedimientos establecidos para resolver los conflictos colectivos económicos.

Resulta importante decir que el Contrato Colectivo rebasa al Contrato Individual que protege intereses particulares de un trabajador; el contrato colectivo consagra los derechos de la colectividad de trabajadores y sus beneficios alcanzan a todos los trabajadores.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo define al Contrato Colectivo del Trabajo como: “Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

De esta definición podemos desprender los elementos siguientes:

- El sindicato es el titular del Contrato Colectivo.
- Puede ser celebrado por un solo patrón o por varios, o por un sindicato patronal o por varios.
- Tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo particulares de cada empresa o negociación.

La reglamentación legal del Contrato Colectivo de Trabajo, para los efectos de su celebración es obligatoria para el patrón, así como del contenido del mismo y de sus demás normas, relacionadas con su vigencia, revisión y terminación, se especifican en las siguientes normas legales:

- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, 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.

En dado caso de que existan dentro de la empresa varios sindicatos, se observaran las normas siguientes:

- Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Si existiere la pérdida de la mayoría a que se refiere el texto anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, se hace 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.

Éste contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

### **10.1. Requisitos de fondo y de forma**

En toda negociación jurídica se requieren de ciertos elementos que le den existencia y validez.

En cuanto a la negociación colectiva, sus elementos de fondo están representados por aquellas condiciones que le dan vida a la institución, y sin las cuales, carecería de ser.

Por otra parte, los requisitos de forma constituyen el carácter de validez de la negociación colectiva. Sin estos requerimientos, la institución jurídica podría caer en una nulidad de carácter relativa o absoluta.

### **10.1.1. Requisitos de fondo**

Los requisitos de fondo incorporan los siguientes preceptos: se trata de las jornadas, días de descanso, vacaciones, monto de los salarios, etc. El artículo 391 de la Ley menciona estos datos que son la parte primordial del núcleo del contrato y se pueden añadir todas las demás condiciones que convengan las partes.

El artículo 393 dispone: “No producirá efectos de contrato colectivo el convencional que falte la determinación de salarios”. Si faltan las estipulaciones sobre jornadas, días de descanso o vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales, pero si falta la determinación de los salarios, no hay contrato colectivo de trabajo y regirá en todo caso en esas relaciones laborales lo que dispone la Ley, lo que los contratos individuales de trabajo establezcan particularmente, siempre que lo estipulado en ellos no esté por debajo de la Ley.

El Dr. José Dávalos establece dentro de los requisitos de fondo, el elemento de envoltura. Dentro del elemento envoltura existen los condicionamientos de obligatoriedad, tales como:

➤ **Cláusulas que tienden a facilitar la aplicación del derecho del trabajo y las disposiciones del contrato colectivo.-** Ejemplo: en los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus



resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

➤ **Normas que ha impuesto el movimiento obrero en defensa de su unidad y de la libertad sindical frente al empresario.-** Ejemplo.- cláusulas de ingreso y de separación; las disposiciones que prohíben al empresario inmiscuirse en asuntos sindicales y las prerrogativas otorgadas a los miembros de la mesa directiva de los sindicatos.

➤ **Obligaciones que puede adquirir cada una de las partes hacia la otra.-** Ejemplo.- obligación del empresario de proporcionar al sindicato un local para establecer sus oficinas, obligación del patrón de pagar mensualmente los gastos del sindicato como luz, teléfono, etc. <sup>41</sup>

Dentro del elemento de envoltura se encuentran las normas que rigen la vida del contrato. Estas normas regulan su forma, su período de vigencia, su revisión y su terminación.

➤ **Período de vigencia.-** De los artículos 391, fracción III, y 397 se deriva que el Contrato Colectivo del Trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o para obra determinada.

➤ **Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.-** Regularmente los Contratos Colectivos se revisan en las condiciones de trabajo cada dos años. Sin embargo, el sindicato y el empresario pueden revisar en cualquier tiempo el acuerdo de voluntades. Por decreto del 27 de septiembre de 1974, que reformó la Ley Federal del Trabajo, se creó el artículo 399 bis que dispone..."los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria".

➤ **Terminación del Contrato Colectivo.-** El artículo 401 señala que puede terminar por mutuo consentimiento, por la conclusión de la obra que sirvió de base o por el cierre total de la empresa o de uno de sus establecimientos, previa aprobación en el tercer caso, de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

---

<sup>41</sup> DÁVALOS, José. *Op. Cit.* Págs. 39 y 40.

### 10.1.2. Requisitos de forma

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 390 prescribe que el Contrato Colectivo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad.

El Contrato Colectivo de Trabajo surtirá sus efectos desde la fecha y hora en que se deposite el documento ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

De lo anterior, cabe hacernos una pregunta, ¿qué debe contener un Contrato Colectivo de Trabajo?

- Nombres y domicilios de las partes, es decir los contratantes
- Empresas y establecimientos que abarque;
- Duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada
- Jornadas de trabajo;
- Días de descanso y vacaciones;
- Monto de los salarios;
- Cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y,
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Adicionalmente a los requisitos establecidos en el párrafo anterior, el Contrato Colectivo de Trabajo puede nutrirse de cláusulas ocasionales. Estas cláusulas se refieren a condiciones en que concluirá la huelga y a las condiciones en que se reanudarán las labores; obligación del patrón de pagar la totalidad o un porcentaje de los salarios de los días que duró la

huelga, fecha a partir de la cual regirán las nuevas condiciones de trabajo; la reinstalación de los trabajadores separados del empleo, etc.

El artículo 394 dispone: “El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento”. De este precepto se advierte que las estipulaciones del nuevo contrato colectivo no pueden menoscabar las conquistas previamente logradas por los trabajadores y plasmadas en los contratos vigentes.

Uno de los temas más controvertidos en el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo es lo relativo al establecimiento en los Contratos Colectivos de Trabajo y en los Contratos-Ley, de las llamadas cláusulas de ingreso o de preferencia sindical y de separación.

La Ley vigente permite el establecimiento de estas cláusulas en los artículos 395 y 413.

Resulta un absurdo decir que hay dos tipos de cláusulas de exclusión, a las que impropiamente se les conoce como cláusulas de “exclusión de ingreso” y cláusula de “exclusión por separación”. Dichas expresiones son confusas. La primera expresa un contrasentido; la segunda resulta reiterativa. Lo más conveniente es que se les denomine simplemente cláusula de admisión o de preferencia sindical y cláusula de separación.

➤ *Cláusula de admisión.*- Es aquella en virtud de la cual el patrón se obliga a ocupar únicamente a trabajadores miembros del sindicato contratante. La cláusula de separación consiste en la facultad del sindicato titular del contrato colectivo, de solicitar y obtener del patrón la separación de los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> DÁVALOS, José. *Op. Cit.* Pág. 43.

➤ *Cláusula de separación.*- Cuando con motivo de la renuncia al sindicato se priva al trabajador de su empleo en ejercicio de la cláusula de separación, se está violando la libertad de sindicalización en su aspecto negativo, es decir, el derecho consistente en dejar de permanecer en un sindicato. Ahora bien, si el trabajador es privado de su empleo a solicitud del sindicato en aplicación a la cláusula de separación, a la decisión es ajena al patrón, quien se limita a dar cumplimiento a una estipulación contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo.<sup>43</sup>

## 10.2. Vigencia, revisión y terminación

➤ **Vigencia.**- La fracción III del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el Contrato Colectivo de Trabajo pueda celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o para obra determinada. El acuerdo colectivo, por su naturaleza, tiene una duración de dos años.

➤ **Revisión.**- El término para que el Contrato Colectivo sea revisable es de dos años. Cabe advertir que no es forzoso que transcurra tal lapso para que el contrato pueda ser revisado, ya que a petición de una de las partes puede ser revisado en cualquier término.

Otra situación jurídica muy semejante a la revisión, es la modificación del contrato, la cual se puede llevar a cabo en un procedimiento conciliatorio entre las partes, con la intervención de las autoridades del trabajo o sin ellas.

En la revisión del contrato se observarán las siguientes normas:

➤ Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.

---

<sup>43</sup> *Ibíd.* Pág. 44.

- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos.
- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.
- **Terminación.-** El Contrato Colectivo de Trabajo se terminará:
  - 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.
  - 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 encuentra concluida por los trabajadores, se dará por terminado el contrato colectivo, pues el objetivo del contrato se habrá satisfecho.
  - 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.

Para que suceda la causal de terminación del contrato colectivo por cierre de la empresa, ésta deberá estar acreditada tanto por Secretaría de Economía como por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cumpliéndose con el debido registro ante dichas dependencias gubernamentales.

## **11. La Huelga**

La huelga es un derecho de los trabajadores como colectividad como coalición, de ninguna manera es una potestad individual para laborar o no laborar. Su fundamento jurídico lo encontramos en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Una huelga es una acción emprendida de forma individual, o por un colectivo social, consistente en dejar de hacer alguna actividad o función individual o colectiva, con objeto de ejercer una presión social y alcanzar, así, un objetivo concreto.

La huelga también puede definirse como: “toda perturbación producida en el proceso productivo y principalmente la cesación temporal del trabajo, acordado por los trabajadores, para la defensa y promoción de un objetivo laboral o socioeconómico”<sup>44</sup>.

El profesor Mario De la Cueva define a la huelga como: “el ejercicio de la facultad legal de las mayorías trabajadoras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de los trabajadores y patrones”.<sup>45</sup>

Internacionalmente la huelga es reconocida como un derecho fundamental de los trabajadores (derecho de huelga), constitutivo de la libertad sindical. Consiste básicamente en dejar de trabajar con el objetivo de conseguir ventajas laborales o sociales.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> JARDON ARANGO, Ignacio. *Marxismo y Filosofía en Gramsci*. Parteluz, España, 1995. Pág. 220.

<sup>45</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Derecho del Trabajo*. Décima Edición. Ed. Porrúa. México, 1998. Pág. 331

<sup>46</sup> Véase.- [www.ilo.org/global/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm). Portal de la Organización Internacional del Trabajo. Sección Huelga. Fecha de visita: domingo 22 de marzo de 2009.

Desde el punto de vista legal, la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Para los efectos de la huelga se entenderá que el sindicato es una coalición permanente.

### **11.1. Objetivo de la Huelga**

La Huelga tiene por objetivo:

- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de vigencia.
- Obtener de los patronos la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados anteriormente.
- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis.

En el primer supuesto, tanto el sindicato como la coalición pueden ejercitar el derecho de huelga.

En el segundo supuesto, sólo el sindicato podrá suspender las labores en la empresa o establecimiento. Conforme a la tesis 38/97, existe la obligación del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje cerciorarse de la inexistencia de algún contrato colectivo previo, pues si su otorgamiento

es la única finalidad de la suspensión de labores y debe darse por concluido el procedimiento relativo.

En la tercera hipótesis, únicamente el sindicato podrá ejercitar el derecho de huelga.

En cuanto al cuarto caso, solamente el sindicato podrá hacer uso del derecho de huelga.

En el quinto supuesto, la coalición de trabajadores o el sindicato podrán ejercitar el derecho de suspensión de actividades.

En el sexto supuesto, tanto el sindicato como la coalición podrán hacer estallar la huelga.

En el último caso, se podrá exigir la revisión de salarios contractuales a través del sindicato, quien tendrá la facultad de ejercitar el derecho a huelga.

## **11.2. Calificación de la Huelga**

Antes de explicar la calificación de la Huelga es necesario señalar las etapas del procedimiento de Huelga.

- **Gestación.-** La gestación comienza en una asamblea, previamente convocada, en donde la mayoría de los trabajadores deciden emplazar a huelga, elaborando así su escrito petitorio describiendo el objeto y fecha del estallamiento de la huelga.
- **Prehuelga.-** Esta etapa comienza con la presentación del pliego petitorio a las autoridades o al patrón. Esta fase que tiene por objeto avenir a las partes mediante la celebración de una audiencia conciliatoria.
- **Suspensión de labores o huelga.-** En esta etapa, deben suspenderse las actividades precisamente el día y hora señalados (se acostumbra colocar



banderas rojinegras como símbolo del ejercicio del derecho) de lo contrario se estima que desapareció la voluntad mayoritaria de los trabajadores.

➤ **Calificación de la huelga.**- En esta etapa la autoridad laboral analiza el comportamiento de los sujetos, valorando su conducta, es decir, la actividad del tribunal se desarrolla con posterioridad al estallamiento del movimiento huelguístico.<sup>47</sup>

De conformidad con el artículo 923 de la Ley, no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados por el artículo 920 (requisitos de forma), sea presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo o contrato-ley o cuando se demande la firma de un contrato colectivo y ya exista uno depositado en la Junta; en este sentido, el Presidente de la Junta deberá cerciorarse de lo anterior y, en su caso, resolver y notificar el acuerdo de desechamiento al promovente.

La disposición anterior faculta al Presidente de la Junta para que califique los requisitos de fondo y requisitos de forma de la huelga, no obstante que de los artículos 444 y 459 se advierte que la Junta califica a una huelga cuando esa huelga ha sido decretada y que la Junta, no el presidente de la misma, es la titular de la facultad para calificar la inexistencia de la huelga.

Además, la propia ley en el artículo 926 dispone que durante el período de prehuelga la Junta no prejuzgue sobre la existencia o inexistencia de la huelga. De esta manera, el artículo 923 limita al derecho de huelga establecido en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 constitucional, autorizando que se deseche el emplazamiento y evitando así que nazca la huelga.

La Huelga puede ser calificada de existente o inexistente.

---

<sup>47</sup> Cfr. DÁVALOS, José. *Op. Cit.* Págs. 72 y 75.

A. Una Huelga es existente cuando cumple con los requisitos de forma y fondo contemplados en los artículos 450 y 920 de la Ley Federal del Trabajo.

B. La Huelga inexistente si se dan los siguientes supuestos legales:

- Si la suspensión de labores se realizó por los trabajadores que no representan la mayoría en la empresa o establecimiento.
- Si carece de objeto legal.
- De no cumplirse los requisitos formales.
- No puede declararse la inexistencia por causas diversas de las expuestas en la solicitud.
- De no solicitarse la declaración de inexistencia, la huelga será considerada para todos los efectos legales conducentes por haberse concedido tácitamente.

Por otra parte, existe la figura de la Huelga ilícita, la cual tiene lugar:

- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o propiedades de la empresa.
- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

## **12. La rendición de cuentas en los sindicatos**

Los sindicatos en México tradicionalmente han incumplido con sus obligaciones de rendición de cuentas, incluso ante sus miembros.

Tras la detención de la exdirigente magisterial Elba Esther Gordillo, la opacidad en los sindicatos nuevamente toma impulso en una discusión político- social que no estaba concluida.

La exigencia de transparencia y rendición de cuentas en las agrupaciones de trabajadores es cada vez mayor.

En la actualidad el legislativo realiza un tercer intento en lograr acuerdos que conviertan a los sindicatos en sujetos obligados.

El problema es que se trata de un asunto de no fácil comprensión y que pudiera ser aprovechado por grupos que buscan la aniquilación de las organizaciones laborales para impulsar todavía mayor debilitamiento, lo que junto con la corrupción de la mayoría de los dirigentes, genera condiciones negativas para los trabajadores.

La Comisión de Puntos Constitucionales de la Cámara de Diputados ha llevado a la mesa una propuesta para facultar al Instituto Federal de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (IFAI), para tener acceso a las cuentas financieras de las organizaciones sindicales, especialmente el destino que tienen los recursos de origen público que reciben a través de donaciones.

La propuesta se fundamenta en la necesidad de que todos los que reciban recursos públicos, rindan cuentas sobre el uso que lea dan. Hasta ahí la intención tiene un fundamento sólido e irrefutable; ir más allá sería un desatino de grupos de presión que obedecen a intereses ajenos a los de los trabajadores.

Es cierto que los sindicatos, en especial aquellos que agremian a trabajadores del Estado, reciben donativos para diversos rubros que incluye desde financiamiento de eventos deportivos y culturales, hasta la adquisición de inmobiliario y la construcción de oficinas.

Lamentablemente su manejo no es del todo transparente y no existe certeza del destino real que se les da, lo que provoca una gran opacidad.

En ese aspecto específico, es obvio que los sindicatos deben estar obligados a rendir cuentas del destino que le dieron a esos recursos que tienen un origen público, no sólo a sus agremiados, sino también a la sociedad. No hacerlo, implica alentar la opacidad y la corrupción, toda vez que generalmente es utilizado para un uso distinto al que originalmente se tenía, como por ejemplo engordar cuentas personales de los dirigentes y de sus familiares.

Pero ir más allá es incurrir en violación de garantías individuales. En efecto, obligar a los sindicatos a rendir cuentas a la sociedad de las cuotas de sus agremiados, sería tanto como abrir la puerta para que un futuro a que todos y cada uno de los ciudadanos deban informar el destino que le dieron, por ejemplo, a sus salarios.

Las cuotas tienen un origen privado, ya que es el trabajador quien las paga del salario que percibe. Si bien ese salario, en el caso de los trabajadores del Estado, le es pagado con dinero público, se convierte en recurso privado al momento que el trabajador lo recibe y no puede ni debe existir obligación de rendirle cuentas a nadie -ni al Estado- de uso que se le da.

La transparencia sindical no debe circunscribirse al aspecto económico. Debe hacerse extensivo a la democracia, ya que en muchos de ellos los dirigentes actúan como auténticos autócratas o dictadores, en donde su palabra es la ley.

Es innegable que muchos dirigentes sindicales han incurrido en excesos y hacen gala de un enriquecimiento que no tiene explicación. Pero no son todos; por el contrario son casos de excepción y es injusto que por

unos cuantos se generalice y se pretenda hacer creer que los sindicatos son nidos de corrupción. Se pierde de vista que las organizaciones sindicales han contribuido -y lo siguen haciendo- en la paz social de la que gozamos.

En los últimos días el senador del PAN, Javier Lozano, exsecretario de trabajo y previsión social durante el gobierno de Felipe Calderón, propuso que las dependencias públicas dejaran de descontar las cuotas de los trabajadores. Es ese un exceso que pone el descubierto las tendencias radicales de grupos de presión que tienen como objetivo el debilitamiento aún más grave de los sindicatos.

Lozano pierde de vista que es muy distinto que un empresario pague sus cuotas a los organismos que está afiliado, a que un grupo de trabajadores lo hagan de manera voluntaria. No sólo es absurdo, sino ridículo, y pensar que en un personaje como él estuvo durante años en sus manos la política laboral del país. Luego nos quejamos que nos va como nos ha ido.

El sindicato es una organización que surge como consecuencia del ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores. Esta afirmación encuentra sustento en lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales, la Legislación en la materia, la jurisprudencia y la doctrina.<sup>48</sup>

Para que un sindicato pueda ejercer plenamente sus derechos, debe tener una personalidad jurídica reconocida, lo que ocurre a partir del momento del registro sindical.

---

<sup>48</sup> Artículo 123, Apartado A, fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 2 del Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (Convenio 87), que entro en vigor para México, el 1 de abril de 1951.

Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

Criterio Jurisprudencial: "Sindicación Única. Las leyes o estatutos que la prevén, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, Apartado B, fracción X constitucional.

Las leyes laborales señalan los requisitos para que las autoridades otorguen el registro sindical, entre los que destacan: un número mínimo y sus datos, el acta de la asamblea constitutiva (que hace constar la voluntad individual de los trabajadores para formar el sindicato) y los estatutos.

La fracción XIII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo señala que los estatutos deben tener la época de presentación de las cuentas del sindicato. Más allá de lo establecido en los estatutos, o sea, por la voluntad de los individuos que conforman el sindicato, la rendición de cuentas por parte de la directiva sindical se eleva a rango de principio imperativo. “la directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical.

Esta obligación no es dispensable.” En conclusión, los sindicatos en México, tanto aquellos que regula la Ley Federal de Trabajo y por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado tienen la obligación de rendir cuentas a sus agremiados.

Esta obligación no es dispensable, y no constituye, bajo motivo alguno, una intromisión indebida al principio de libertad sindical. Pero, ¿qué ocurre si un sindicato no rinde cuentas a la asamblea cada seis meses?, o bien, ¿qué ocurre si alguno de sus trabajadores no están de acuerdo con tal rendición, y por ejemplo, solicitan información adicional o una auditoría? La ley contempla dos opciones:

En primer lugar, los trabajadores podrían llamar a una asamblea extraordinaria para solicitar la rendición de cuentas, o bien, para solicitar la presentación de elementos adicionales que aclaren la información presentada por la directiva. El obstáculo mayor para llevar a cabo una asamblea extraordinaria, es que para hacer la convocatoria, se requiere un mínimo de 33% y lograrán convocar, requieren de la concurrencia de la dos

terceras partes de los miembros del sindicato o de la sección para poder sesionar y adoptar resoluciones válidas.

En segundo lugar, los trabajadores, individualmente o a través de coalición, podrían iniciar un juicio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje o ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Esta opción es costosa para el trabajador o coalición, no sólo por el tiempo que tendría que dedicar su atención, sino porque también implica un enfrentamiento frontal con la directiva sindical, que puede tomar represalias.

Ahora bien, jurídicamente no es factible hablar de rendición de cuentas de los sindicatos ante las autoridades laborales, ya que por Ley, la función de las autoridades está limitada al registro de actos sindicales, así como la resolución de conflictos entre sindicatos y al interior de los mismos.

¿Por qué las autoridades laborales no pueden divulgar la información sindical? La autoridad laboral se encuentra limitada por la vinculación de México al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en virtud de lo establecido en su artículo 3, que establece el principio de libertad sindical como el derecho de organizaciones de trabajadores y de empleadores a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. El mismo numeral 3 también asevera que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer el ejercicio legal.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social mantiene una posición reverencial ante el principio de libertad sindical expresado en el Convenio 87, sostiene que se encuentra imposibilitada de difundir los documentos que

contienen información sindical y a los cuales tienes acceso debido a las facultades que ejerce. Incluso ha negado solicitudes de información cuando se trata de trabajadores miembros del sindicato.

Dos han sido los argumentos principales que ha sostenido la Secretaría para negar la información:

El primero, que se observa en el recurso de revisión 0448/2004, es el siguiente: los sindicatos son personas morales en términos de lo expresado por el artículo 374 fracción III y 376 de la Ley Federal del Trabajo, y por ello es necesario que su representante legal (usualmente, el Secretario General), autorice la difusión de información ya que se trata de información confidencial relativa a una persona moral de conformidad con lo establecido por el artículo 3, fracción II de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Gubernamental.

El segundo argumento, extraído del recurso de revisión 836/2006, sólo agrega un elemento al primero, de acuerdo con los artículos 129 y 133 del Código Federal de Procedimientos Civiles, los documentos de una organización sindical son privados, y no públicos.

Por ello es necesario que el representante legal del sindicato exprese su autorización para difundirlos. En ambos recursos, la Secretaría adujo que en caso de difundir la información sin autorización del representante del sindicato, se estaría violando el artículo 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, así como algunas decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Resulta interesante profundizar en el recurso de revisión 0448/2004, donde el Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales fija su postura sobre la información sindical.



Aquí el recurrente solicitaba a la Secretaría del Trabajo, copia certificada del último padrón sindical, de los estatutos vigentes con sus reformas y de la última toma de nota. Si bien el padrón del sindicato es confidencial, por analogía aplicó el Código de Comercio y señaló. “que no habría razón para no dar a conocer los nombres de los miembros de un sindicato, ya que decidieron asociarse en términos de la ley para defender sus intereses y requirieron de la autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para constituirse, en virtud de lo cual se otorgaron los nombres de sus miembros.”

También aplicando el principio de analogía entre sindicato y sociedad mercantil, resolvió afirmativamente la cuestión que si debería dar acceso a los estatutos vigentes con sus reformas:

“siendo que las sociedades mercantiles netamente privadas inscriben sus estatutos en el Registro Público de Comercio, de conformidad con el artículo 21, fracción V del Código de Comercio, por mayoría de razón deben de darse los estatutos de una persona moral de interés público, como lo es un sindicato”.

Finalmente el Instituto decide dar acceso a la toma de nota bajo el argumento de que “al tratarse a un documento asimilable a una autorización, los datos que reflejan la actuación de la autoridad deben ser públicos.”

A diferencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y debido a su naturaleza de instancia encargada de dirimir conflictos, la Junta Federal si reconoce la posibilidad de acceder a cierta información sindical que posee en virtud del ejercicio de sus funciones.

Del criterio creado por su pleno el 8 de mayo de 2003, se infiere que: a) únicamente los trabajadores que acrediten pertenecer a la empresa tienen derecho a acceder a los documentos que contiene el expediente de registro sindical; b) que tales trabajadores sólo pueden solicitar copias

simples y certificadas a través de una junta especial, y c) que dentro de un juicio, tales trabajadores podrán ofrecer la prueba la inspección judicial del expediente de registro sindical.

El Instituto, en diversos recursos de revisión, ha obligado a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a revelar la información cuando el documento se genere a partir de un procedimiento administrativo que no se sigue en forma de juicio, como es el caso del contrato colectivo del trabajo y la toma de nota.

En conclusión, las autoridades laborales han establecido reglas restrictivas para otorgar la información que generan los sindicatos del Estado, incluso cuando los solicitantes son trabajadores miembros del sindicato.

## CAPITULO II

### LA EVOLUCIÓN DEL SINDICATO EN MÉXICO

En México las primeras formas de agrupación de los trabajadores fueron las sociedades mutualistas que proporcionaron a sus socios beneficios o protección en el caso de una eventualidad en el trabajo o despido. Debido al crecimiento de estas sociedades y al aumento de ellas, hubo la necesidad de unificarla en una organización más grande y así unidos se obtendría más fuerza.

Los sindicatos son instrumentos de incorporación de los trabajadores con la finalidad de defender sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que fomentan la formación de una clase obrera.

#### **1. Etapas del movimiento sindical**

El movimiento sindical históricamente se ha desarrollado en las siguientes etapas:

***Etapas de prohibición.***- Tuvo matices importantes, significativos en Francia e Inglaterra.

En Francia, la “Ley Chapelier”, es el documento base para el estudio de la lucha por la libertad y el derecho de coalición, y se le puede definir como la declaración de guerra que hizo el Estado Liberal Burgués a los trabajadores”.<sup>49</sup>

Este documento es el que declara de mejor manera el propósito del Estado de imponer una doctrina económica y de evitar cualquier manifestación que obstruya su desarrollo.

---

<sup>49</sup> DE LA CUEVA, Mario. ***Derecho Mexicano del Trabajo***. Porrúa. México, 1960. Pág. 228.

La Ley Chapelier prohibió todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo, ya que, en su artículo 4 declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones general del trabajo, por lo que la huelga se convirtió en un acto ilícito, al igual que la asociación profesional.

En Inglaterra, la época prohibitiva en el liberalismo tuvo su coronamiento con la ley de 1799 que prohibió toda coalición, lo mismo que patronos que obreros, en ese año se dictó la Ley *Unlawful Societies Act* prohibiendo las asociaciones “cuando hubiera la necesidad de prestar un juramento ilícito, como el propósito de alcanzar un fin sedicioso o turbar la paz pública”.

***Etapa de la tolerancia.-*** En Inglaterra la Ley de 1799 y su reforma en 1800 desaparecieron toda reglamentación oficial de las condiciones de trabajo, las fuerzas económicas debían desarrollarse libremente y habría de ser la Ley de la Oferta y la Demanda la que regularía los precios y salarios. La coalición, lo mismo de obreros y patronos, quedó prohibida por ser contraria al libre juego de las fuerzas económicas. El contrato de trabajo debía resultar de un diálogo libre y del acuerdo consiguiente.

La realidad fue distinta, pues fue el empresario quien impuso las condiciones de trabajo, y no admitía discusión, el obrero que aceptara las condiciones quedaba contratado en su empresa, pero si no las aceptaba podría dirigirse a otro patrón y encontrar, probablemente condiciones más difíciles. A principios del siglo nació el reglamento de trabajo que era un documento escrito que contenía las condiciones de trabajo impuestas por el empresario. Se colocaba en la puerta de la negociación y no podía variarse. Pero el reglamento del trabajo era un conjunto de lineamientos colectivos de las condiciones de trabajo y era prueba de que el principio de la escuela liberal había fracasado pues el contrato de trabajo procedía no de una libre discusión, sino de la voluntad del empresario. La idea de la democracia

exigía, puesto la reglamentación del trabajo se hacía colectivamente que las dos partes interesadas intervinieran en su elaboración.

Esta condición siguió hasta 1824, en que se dictó la ley que permitió la coalición, dejando de ser un acto prohibido. No se reconoció la huelga como un derecho de los trabajadores, ni la existencia de la *Trade Unions*, pero dejaron de ser perseguidos los hombres que se aliaban en defensa de sus intereses, con esta Ley se inició la época de la tolerancia en Inglaterra.

En Francia a raíz de algunos movimientos huelguísticos en el año de 1845, el abogado Berreguer describió el problema de los obreros: “la escuela del derecho natural reclamaba la libertad y no podía impedir la coalición de los trabajadores ni la huelga ni la asociación profesional, y al contrario, aseguraba esos derechos. Otra cuestión sería la posible comisión de actos delictuosos. Quien se oponía a la coalición era el liberalismo económico, pues apoyado en el mito del libre juego de las fuerzas económicas naturales no podían consentir en la participación de los obreros en el proceso de producción, pero la burguesía era aún demasiado fuerte y los juristas muy poco humanos”.<sup>50</sup>

Fue hasta 1864 cuando con numerosas precauciones se admitió la libertad de coalición, la huelga no acompañada de actos violentos-

***Etapas de la reglamentación.-*** La reglamentación tiene una primera etapa que cubre los años anteriores a 1917, la legislación ordinaria reglamentó la existencia legal de la asociación profesional, el contrato colectivo encontró su titular y pactado por una asociación con personalidad jurídica porque hubo de ser reconocido el derecho civil.

---

<sup>50</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 246.

La reglamentación de la asociación profesional principió en Inglaterra, pero no tuvo como propósito de protección de los trabajadores frente a los patrones, sino una cuestión económica; la Trade Union carecía de personalidad jurídica y un fraude escandaloso provocó “la ley del 29 de junio de 1871, primera en la historia que reglamentó la asociación profesional y la dotó de personalidad jurídica”<sup>51</sup>, reconoció la libertad de asociación de trabajadores y patrones y su licitud, declaró la autonomía de las mismas para todos sus asuntos internos, decidió la no intervención de los tribunales en dichos asuntos.

Tuvo mucho que ver la legislación francesa con la reglamentación de las asociaciones profesionales de los países de América Latina: la Reforma de 1864 de Napoleón III acerca de la licitud de la coalición, dio gran impulso a las Asociaciones Profesionales y los gobiernos de Francia la dejaron vigente, sin aplicar las sanciones del Código Penal. En 1884 se dictó la Ley de Asociaciones Profesionales, que tuvo el carácter de legislación excepcional, pues la simple asociación continuaba regida por el Código Penal; el 1 de julio de 1901 se dictó la Ley General de Asociaciones, y desde entonces la licitud es completa.

## **2. Nacimiento definitivo del movimiento social obrero mexicano**

La historia del movimiento sindical en nuestro país, tal y como lo conocemos en la actualidad, está totalmente ligada a la formación, desarrollo, consolidación y decadencia del Estado semibonapartista emergido de la Revolución de 1910-1917, consolidado durante la época del Cardenismo.

El movimiento sindical podría dividirse para su mejor comprensión en tres etapas:

---

<sup>51</sup> *Ibíd.* Pág. 248.

La primera etapa se refiere al proceso de industrialización que inició prácticamente después de la revolución de independencia, pero que no avanzó de manera significativa sino hasta el fin de la intervención francesa. La industria, en su mayoría textil y minera, se desarrolla y con ella los primeros grupos de obreros organizados. La organización en aquel entonces era de carácter mutualista, es decir sociedades de asistencia que los obreros construían para apoyarse en caso de alguna desgracia. Durante esta fase, la actitud del Estado, ya sea encabezado por Juárez, Lerdo o Díaz, fue de combatir formalmente cualquier tipo de organización o lucha. La organización más importante de dicha época fue el Gran Círculo Nacional de Obreros de México, formado en 1872, a esa organización rápidamente se integraron la mayoría de las sociedades obreras existentes en diversas partes del país. Las ideas anarquistas del Gran Círculo no le impidieron entrar en contacto con el gobierno y para 1879, el gobierno porfirista interviene en un conflicto interno apoyando a una fracción, la cual se apodera del aparato, el movimiento se divide y el gobierno porfirista combina la complacencia hacia los grupos afines a él y la represión absoluta en contra de todo tipo de disidencia.<sup>52</sup>

La revolución de 1910 que inspiró como un intento de forma política, pero con un trasfondo de problemas sociales y económicos, tuvo que tomar en cuenta una serie de reformas de carácter social para el mejor funcionamiento de nuestras instituciones. Es así como en la convención anti-reeleccionista celebrada en abril de 1910, ya se habían indicado la necesidad de legislar en materia obrera, como lo demuestra la base VI: “Mejorar la condición material, intelectual y moral del obrero creando escuelas y talleres, procurando la expedición de leyes sobre pensiones o indemnizaciones por accidentes de trabajo: acelerar la mexicanización del personal ferrocarrilero en todas sus jerarquías.”<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Cfr. LEAL, Juan Felipe. *Op. Cit.* Págs. 21- 27.

<sup>53</sup> GARCÍA FABREGAT, Máximo A. *Antecedentes del Sindicalismo en México. Revista Pensamiento Político.* Vol. XXII, Número 85. Consejo Editorial. Mayo 1976. Págs. 66 y 67.

En movimiento tiende entonces a reorganizarse en dos lógicas, la defensa de los derechos de los trabajadores y la posición al gobierno de Díaz. Así surgen los Círculos liberales de los cuales surge el Partido Liberal Mexicano, que impulsa en 1911 la Confederación Nacional de Trabajadores, como una alternativa de carácter radical a la Casa del Obrero Mundial (COM), la cual es una derivación del sindicalismo, anarquista de palabra y colaboracionista en los hechos, que provenía de los círculos de la época porfirista.

En el mismo año, 1911, apareció la Confederación Nacional de Artes Gráficas, que tuvo gran influencia en el desarrollo del movimiento sindical del país. Bajo el patrocinio de dicha confederación, se publicaron los periódicos: *El Radical* y *El Socialista*, que contribuyeron al fomento de las organizaciones obreras.<sup>54</sup>

La represión, que todos los grupos en el gobierno ejercieron sobre el movimiento de Flores Magón, así como una política sectaria hacia el movimiento campesino, llevó a la liquidación del movimiento anarquista más combativo. Mientras tanto la política de colaboración de clases de la COM tuvo su punto culminante con la alianza que sellaron sus dirigentes con Obregón en Febrero de 1915, que se cristalizó en la formación de los "batallones rojos"<sup>55</sup>, grupos de obreros armados que combatieron en contra de los ejércitos campesinos de Villa y Zapata. Una vez que el movimiento campesino fue derrotado militarmente, el Gobierno de Carranza procedió a la ilegalización de la Organización luego de un intento de Huelga General entre los meses de julio y agosto de 1916.

---

<sup>54</sup> GARCÍA FABREGAT, Máximo A. *Op. Cit.* Págs. 66 y 66.

<sup>55</sup> Los "batallones rojos", conformados por obreros de la Casa del Obrero Mundial, eran por tanto, trabajadores de la organización más sólida hasta ese momento. Estos batallones se vieron envueltos en luchas contra los ejércitos de Villa y Zapata. Sin embargo, no todos los obreros que conformaban la Casa estaban de acuerdo en dar apoyo a Carranza, ni siquiera éste se encontraba convencido de la incorporación de los obreros a su lucha.



La corriente ideológica que señala el ritmo de la organización de los trabajadores, lo fue la fundación de la Casa del Obrero Mundial, de tendencias anarcosindicalistas, entendido como un medio de organización y un método de lucha y de acción directa de los trabajadores que tiene sus raíces en los postulados de la Primera Internacional y en los del sindicalismo revolucionario. Se inspira en fuentes esencialmente federalistas y anarquistas y, con actuación revolucionaria y clara orientación libertaria en la práctica. Tiende constantemente a conquistar las máximas mejoras, en todos sentidos. Para la clase obrera, con miras a su integral emancipación, la supresión de todo género de explotación y de opresión del hombre por su semejante o por una institución cualquiera, y al mismo tiempo lucha por la abolición de todo capitalismo y de toda forma de Estado. Opuesto irreductiblemente a los sistemas sociales y políticos actualmente imperantes, propugna por la transformación radical de las sociedades y regímenes en ellos asentados y por la instauración de un medio social de convivencia humana basado en los principios del socialismo libertario. El anarcosindicalismo, dentro del movimiento obrero moderno, constituye una corriente sindical absolutamente independiente, de acusadas características propias, lo mismo por su contenido básico que por su forma de organización y su desenvolvimiento funcional, exento de todo centralismo y de toda burocracia. Tiene siempre en cuenta a personalidad del afiliado y le estimula su participación en la vida sindical. Respeta la autonomía de las secciones, de los sindicatos, de las federaciones y confederaciones. Se singulariza también por los métodos de acción directa que emplea, por su dinámica y estrategia de lucha y por su orientación social y finalista. Otro de sus rasgos distintivos inconfundibles es su rechazo de toda colaboración de clases, de todo compromiso con el capitalismo o con el Estado, aun en nombre del "interés nacional": de toda participación o intervención en organismo alguno mixto u oficial dependiente del gobierno o del patronato: de los arbitrajes y legalismos y de toda especie de intermediarios en las contiendas sociales cotidianas. El anarcosindicalismo se identifica en sus trazos generales con el sindicalismo revolucionario definiéndose con perfiles más netos y acusados de significación anárquica y de concreción finalista libertaria. Se distingue

también del mismo por cierta radicalización mayor en su toma de posición y su acción, ante los problemas y realidades del presente. Ninguna de las cuestiones que afectan a los trabajadores y a la sociedad le es indiferente. Mantiene siempre viva la llama revolucionaria. Del sindicalismo revolucionario aplica y preconiza los métodos de acción directa perfeccionados a través de largas experiencias de lucha entre estos el sabotaje el boicot la protesta la huelga local parcial general o revolucionaria, el antiparlamentario, el apoliticismo y el antimilitarismo. Recurre a la insurrección popular y movimientos revolucionarios de masa para hacer frente a la reacción y a las intentonas totalitarias y para precipitar la revolución social, que tan brillante papel desempeñó en los comienzos de la organización del movimiento obrero en México. Sus fundadores fueron connotados dirigentes obreros; la idea partió de los líderes anarquistas españoles Moncaleano y Eloy Armenta, y a su alrededor, se agruparon Rosendo Salazar, Celestino Gasca, Antonio Díaz Soto y Gama.

La represión incluyó condenas a muerte en contra de muchos dirigentes y tuvo un efecto bastante traumático para muchos trabajadores que habiendo combatido al lado de Carranza, ahora se veían reprimidos por él.<sup>56</sup>

Por otra parte, con la represión a la COM en 1916, podríamos decir que termina la primera fase en la historia del sindicalismo Mexicano. El Estado que se funda a partir de la constitución de 1875 es francamente burgués, en esta fase de lento desarrollo de las fuerzas productivas, el desarrollo y las luchas del proletariado por mejores condiciones de vida se entrelazan en contra de la herencia feudal. En esta fase, una democracia burguesa como la que sueñan los constituyentes de 1957, es imposible. El Estado a la par que impulsaba la industrialización, establecía para ello una

---

<sup>56</sup> Cfr. //militante.org/los-sindicatos-en-mexico.- Página de Internet visitada el día 08 de abril de 2009.

alianza con el capital extranjero y con los terratenientes semif feudales del campo, únicos con el capital disponible para invertir.<sup>57</sup>

En este contexto, la superexplotación de la mano de obra del campo y la ciudad no podía generar más que condiciones para una insurrección. En este sentido el Estado, especialmente el porfirismo, no podía aceptar la existencia de organizaciones sindicales como tal. Compró y protegió organizaciones mutualistas pero nada más. La organización sindical aparecía entonces como sinónimo mismo de subversión.

Resulta de importancia señalar, cuáles son las características de las mutualidades:

- “Se encontraban integradas por artesanos urbanos portadores de la tradición cultural y organizativa gremial.
- Se fundaban para proporcionar ayuda entre los miembros, en caso de cualquier eventualidad.
- A través de las cuotas que se aportaban a la asociación se formaba una caja de ahorros que se utilizaba en el beneficio de aquellos miembros que sufrieran un accidente, muerte o invalidez.
- Los recursos con que contaba la Caja de Ahorros no se empleaban productivamente, por ello se perdió el interés en continuar con el mutualismo para pasar a la forma de organización cooperativa.
- Existían grandes limitantes a esta forma de organización, ya que los fondos se restringían de acuerdo a las aportaciones de los miembros; algunas veces estos se enfrentaban a atender grandes necesidades y de esta forma no se lograban reunir fondos suficientes.
- Algunas mutualidades eran verdaderos clubes políticos.”<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Cfr. //militante.org/los-sindicatos-en-mexico.- Página de Internet visitada el día 08 de abril de 2009.

<sup>58</sup> Las características de las mutualidades aparecen en el texto de LEAL, Juan Felipe y José Woldenberg. ***Del Estado Liberal a los Inicios de la Dictadura Porfirista***, Serie La Clase Obrera en la Historia de México, Vol. II. Siglo XXI e Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM. México, 1980. Págs. 12 – 16.

Por otra parte, es dable señalar que las luchas de Cananea y Río Blanco son un emblema de lo que tenía que enfrentar el sindicalismo y el movimiento obrero en aquellos tiempos.

Con el advenimiento de la revolución, el Estado, que sustentaba su existencia con base en el apoyo del imperialismo y de los terratenientes colapsa, se abre entonces un vacío que la incipiente burguesía nacional va llenando poco a poco, no por sus cualidades sino por la falta de una fuerza social capaz de interponer un proyecto distinto al que empíricamente la burguesía va fraguando y que se traduce en la Constitución de 1917.

Ningún Estado y menos un Estado burgués se funda sobre la nada y en aquel entonces, la burguesía nacional se enfrentó al hecho consumado de que las masas campesinas habían destrozado las bases fundamentales de las estructuras semif feudales en el campo, ocupando tierras y liquidando físicamente a muchos terratenientes, y por otro lado la dinámica misma del proceso revolucionario había enfrentado a esta misma burguesía, al otro sustento económico del Estado porfiriano: el capital extranjero.

No quedaba otra más que optar por apoyarse en el ejército para sostenerse en el poder y asumir como propias ciertas reivindicaciones sociales del movimiento campesino y obrero, que si bien había sufrido importantes derrotas no estaba sofocado. Había en el seno mismo de la facción constitucionalista grupos muy radicales como los de Lucio Blanco y Francisco J. Mújica, que podían insubordinarse en el caso de que las "promesas" de Carranza y Obregón no asumieran un carácter de compromiso serio.

De esta forma la Constitución de 1917 es el acta de fundación de un Estado donde la burguesía tiene un poder endeble y muchas cuentas pendientes: educación, salud, trabajo, tierra, independencia, etc.

El Estado que surge de la revolución, obligado -por su carácter de clase- a realizar el programa político de la burguesía, pero forzado por las fuerzas que lo llevaron al poder a realizar una serie de reformas, se ve en la necesidad de construir esos mecanismos de consenso que no posee y sin los cuales no podría aspirar a sostenerse. Como lo pueden mostrar los levantamientos armados que se sucedieron durante los siguientes 20 años, el ejército no podía ser el único garante de la estabilidad del gobierno.

Una de las principales características de este nuevo Estado, no fue el impedir que surgieran organizaciones de obreros y campesinos, por la convulsión revolucionaria éstas eran un hecho y el pretender como en el porfirismo, "matarlas en caliente" hubiera sido casi un suicidio. Lo que pretendió el Estado fue el organizar en torno a él ese movimiento que se estaba desarrollando. Así surgió una ideología que sustentaba la visión de un Estado Revolucionario basado en la "alianza con los obreros y campesinos" que fuera el único representante legal del movimiento armado y cuya fuerza fuera la "única garantía" de que algún día las promesas de la Constitución de realizarían.<sup>59</sup>

Así, por obra y gracia de la supervivencia el Estado mexicano buscó la manera de organizar desde arriba a un movimiento que de todos modos no podría impedir organizarse. De esta forma bajo el auspicio de Carranza, que cede espacios en su natal Coahuila para tal efecto, se funda en Mayo de 1918 la Confederación Regional Obrera de México, con Luis N. Morones a la cabeza. Los sindicalistas, que intuían la maniobra no participan en la formación de la CROM o se desprenden de ella y forman el Gran Grupo Central de Trabajadores (CGT), que en un año amenazaban con superar en tamaño y fuerza a la CROM oficial, por lo que Carranza decide su supresión por la vía de la represión en abril de 1919.

---

<sup>59</sup> Cfr. <http://militante.org/los-sindicatos-en-mexico.-> Portal visitado el miércoles 08 de abril de 2009.

A partir de la CROM se funda el Partido Laborista Mexicano que fue una de las fachadas electorales de la campaña de Obregón y de Calles. La relación entre el caudillo del momento y la CROM es un antecedente de la sumisión de la CTM ante el presidente en turno. Es cierto que hubo grupos, tanto anarquistas como comunistas que intentaron crear un sindicalismo independiente del gobierno, pero siempre se enfrentaron a la respuesta que el CGT recibió de Carranza.<sup>60</sup>

Ya desde entonces la simbiosis entre el sindicalismo corporativo y el Estado se desarrollaba de manera similar a la fase de consolidación del corporativismo, por ejemplo, la huelga ferrocarrilera de enero a marzo de 1921 en la que se agrupan también los electricistas, tranviarios y telegrafistas, la lucha era por el reconocimiento de una confederación sindical de ferroviarios ajena a la CROM y cercana a la CGT. El movimiento recibió la denuncia de la dirigencia de la CROM como "político" y "reaccionario", mientras que el Estado llevó la represión incluso al fusilamiento de un dirigente ferrocarrilero, al final los trabajadores vencieron y el gobierno se vio forzado a reconocer dicha lucha.

Posteriormente la política del Estado se orientó a promover la CROM por doquier, llegando a acuerdos con esa central y desentendiéndose de la CGT u otros movimientos disidentes. El Partido Comunista Mexicano se caracterizaba en aquel entonces por una política sectaria, que nunca se enfrascó en la tarea necesaria de construir puntos de apoyo también dentro de la CROM.

Para finales de los veinte arriba el final de la CROM, su apoyo total a la figura de Álvaro Obregón le vale el enfrentamiento con Plutarco Elías Calles y la pérdida de los favores que le permitieron desarrollarse. Se abre entonces una fase de conflictos muy agudos entre el movimiento sindical y el gobierno. La inexistencia de una alternativa patrocinada por el

---

<sup>60</sup> Cfr. <http://militante.org/los-sindicatos-en-mexico>. Portal visitado el miércoles 08 de abril de 2009.

gobierno, que pudiera hacer contrapeso a los movimientos que se desarrollaban en todos los sectores, llevó al Maximato a implementar la represión directa como principal medio de lucha contra las movilizaciones obreras, es entonces cuando se ilegaliza al PCM.<sup>61</sup>

Como parte de esa política represiva, se establece en 1931 la Ley Federal del Trabajo, la cual surge con una abierta intención de someter a una rigurosa normatividad la defensa de los intereses de los trabajadores con el fin de establecer un control sobre ellos: el Estado por medio de las juntas de conciliación y arbitraje, se abriga el derecho de declarar legal o ilegal una huelga, con lo cual, adquiere la potestad de manipular este derecho según sus necesidades. El Estado también se atribuye la capacidad de reconocer la existencia o no de un sindicato y así mismo establece que los contratos colectivos se tendrían que celebrar con un sindicato reconocido, estas medidas tenían como objetivo que las relaciones laborales sólo se establecieran con aquellos sindicatos que el gobierno considera conveniente, en este sentido, y en el contexto de aquella época, la promulgación de la Ley Federal del Trabajo tuvo un carácter reaccionario y conforma un elemento más por medio del cual, el Estado intentaba sujetar las manos del movimiento obrero.<sup>62</sup>

A principios de 1935 se crea el Comité Nacional de Defensa Proletaria, organización amplia en la que los comunistas aceptaron entrar como medio para enfrentar la represión estatal y preparar condiciones para regresar a la legalidad.

Las divisiones en el seno de la burguesía adquirieron un carácter crítico en 1935, cuando ante el auge del movimiento huelguístico,

---

<sup>61</sup> Cfr. <http://www.elfinanciero.com.mx/ElFinanciero/Portal/cfpages/contentmgr.cfm?docId=85898&docTipo=1&orderby=docid&sortby=ASC>. Portal visitado el día martes 07 de abril de 2009.

<sup>62</sup> Cfr. AGUILAR GARCÍA, Javier. **Globalización, trabajo y sindicalismo en México**. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, con ayuda de Ítaca, Konrad. México, 2008, págs. 20 – 22.

específicamente expresado en la lucha de los obreros de "La vidriera" de Monterrey, el gobierno nuevamente se ve en la disyuntiva de reprimir u obligar a los patrones a ceder. Plutarco Elías Calles, partidario de la represión, declaró públicamente la necesidad de dar un escarmiento a luchar "por el bien de la patria y la economía", lo que atizó el conflicto que terminaría con su expulsión del país un año después.

La posición de Cárdenas fue más bien de utilizar todas las armas legales para construir un movimiento obrero "aliado del gobierno revolucionario". de este modo lejos de poner trabas a la formación del Comité Nacional de Defensa Proletaria, impulsó la participación en él de las organizaciones sindicales afines al gobierno, las cuales por cierto, también se estaban impregnando de la radicalización de aquel entonces y emprendían luchas reivindicativas.

La CTM no surgió entonces como un producto de las intenciones gubernamentales para controlar al movimiento obrero, sino que fue un genuino proceso de unificación del movimiento sindical en proceso de radicalización y de construcción de una identidad propia, ante el cual Estado decidió involucrarse, o más bien, involucrar a sus organizaciones afines con el objetivo de evitar la pérdida definitiva de influencia sobre el mismo.

La CTM se constituyó en febrero de 1936 sobre la base de la intervención de la corriente oficial dirigida por Fidel Velásquez y los 5 "lobitos", la de Lombardo Toledano y la Comunista. Mientras que Toledano llegaba a acuerdos con los oficialistas, la corriente comunista -víctima de la política de conciliación con la burguesía nacional dictada por la Internacional Comunista- no hizo ningún esfuerzo importante por impedir que el oportunismo de Lombardo-Velásquez se hiciera del control de la dirección de la CTM. Incluso aún teniendo la posibilidad real de disputar y ganar las posiciones más importantes.



La CTM se constituyó en el periodo del cardenismo. Las bases de este Estado se crearon en la medida que las clases sociales se organizaron y establecieron determinadas relaciones políticas con el poder; en la medida que los obreros establecían su fuerza organizativa, contribuyeron a formar un complejo de relaciones esenciales con el sistema de poder en México. Por lo anterior es posible afirmar que la historia de la CTM es paralela a la historia del poder y del régimen político.<sup>63</sup>

A finales de 1936 estalló una crisis en el seno de la dirección de la CTM, Fidel reclamaba las principales posiciones de la misma, las cuales estaban controladas por comunistas, entre ellos Valentín Campa, la situación se resolvió en favor de Fidel Velásquez por iniciativa de Earl Browder: "Aceptamos la realización del pleno, el cual tuvo lugar en julio de 1937, a los 4 meses de la división impuesta por Fidel Velásquez en el IV Consejo Nacional de la CTM. Browder, según nos informó después el camarada Laborde, primero discutió con él sobre la base de un documento de la internacional Comunista titulado "La unidad a toda costa", planteando esa orientación política como resolución de la IC ante la cual el PCM debería disciplinarse. Browder discutía con Laborde sólo para convencerlo de lo correcto de la resolución y para examinar la forma de aplicarla".<sup>64</sup>

El documento resolvía también "...reconocer los acuerdos del IV Consejo y la autoridad del Comité Nacional que encabeza el compañero Lombardo Toledano".<sup>65</sup>

Es menester señalar que, en la VI Convención, la CROM declara al candidato presidencial, Plutarco Elías Calles, su presidente honorario. El Partido Laborista Mexicano, prolongación de la CROM, apoya su candidatura y el 1o. de diciembre de 1924 asume la presidencia. Mientras

---

<sup>63</sup> Cfr. AGUILAR GARCÍA, Javier. *Op. Cit.* Pág. 23

<sup>64</sup> Cfr. <http://goo.gl/QfmSWZ>. Portal visitado el día martes 07 de abril de 2009.

<sup>65</sup> Ídem.

que Luis N. Morones es nombrado secretario de Industria, Comercio y Trabajo.

La trayectoria del movimiento obrero organizado empezaba a tomar un perfil definido, que lo acercaba más a la conciliación que a la confrontación con el Estado.

Cuando Obregón terminó su mandato, a finales de 1924, la CROM ya había recorrido un largo trecho en su cambio de orientación de los grupos obreros a los agrarios. Obregón y sus seguidores agraristas llegaron a formar una facción durante la administración de Calles, y éste y los grupos de la CROM, otra. Si bien la política general de ambos seguía siendo la misma, sus respectivos centros de fuerza provenían de grupos divergentes y cada vez más hostiles. El Partido Nacional Agrarista, de Obregón, estaba claramente en desgracia con Calles, mientras que el partido oficial de éste, es decir, el Laborista Mexicano, entraba cada vez más en conflicto con Obregón.<sup>66</sup>

El PCM fue obligado pues a aceptar su separación de la dirección de la CTM y a buscar la construcción de un supuesto Frente Popular Antifascista. La retirada no se concentró en el terreno sindical, tanto las ligas campesinas como la organización juvenil del partido se integraron al proyecto del Partido de la Revolución Mexicana.

No debemos olvidar que, la CTM se convirtió en un acto decidido del sistema político. En el régimen de Cárdenas, se cumplieron las demandas fundamentales de la Revolución Mexicana: los grandes repartos agrarios en el país y la movilización campesina que los acompañó, sentaron las bases de las relaciones políticas entre las clases sociales del campo y el poder, así se constituyó la CNC.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> MARJORIE, Ruth Clark. *La organización obrera en México*. Ediciones Era. México. Pág. 103.

<sup>67</sup> Cfr. AGUILAR GARCÍA, Javier. *Op. Cit.* Pág. 23.

Si nos hemos detenido aquí de una manera detallada es para demostrar que el corporativismo y su triunfo, fue producto no una fatalidad de la historia, o porque estuviera escrito en el destino del pueblo de México. En 1936-1938 se disputaban luchas importantísimas en todos los sectores, ferrocarrileros, petroleros, electricistas, las masas trabajadoras construían una identidad propia y el PCM tenía la oportunidad histórica de confluir en ese movimiento para darle un carácter genuinamente independiente de la burguesía y su Estado. Este, mientras tanto, actuaba a la defensiva apareciendo siempre detrás de un hecho consumado del lado del más fuerte. Al desertar de la lucha, el PCM dejó en bandeja de plata al movimiento en manos de la alianza burocrática oficialista que aprovechó la ocasión para construir un pacto sobre la base de la ideología de la burguesía nacionalista gobernante.

El Cardenismo, se basó en el oportunismo de dirigentes como Lombardo Toledano y Fidel Velásquez para establecer en el terreno de la relación con el gobierno, una subordinación total, la cual se comenzaba con cargos políticos por medio de un partido casi único.

Bajo la tutela del Estado, se desarrolló una burguesía parasitaria totalmente dependiente tanto del capital internacional como de los subsidios y beneficios que le reportaba el sector estatal de la economía. No obstante el periodo que va de 1930 a 1970, transformó totalmente la realidad de los mexicanos, la población se concentró en las ciudades y el proletariado creció hasta convertirse en la fuerza social más importante.

### **3. El sindicalismo contemporáneo**

A continuación mostraremos en forma esquematizada la cronología del movimiento obrero, misma que repercutió en el sindicalismo contemporáneo.

<b>FECHA</b>	<b>ACONTECIMIENTO</b>
<b>1900</b>	Aparece el periódico "Regeneración"

	<p>el 7 de agosto con el lema: "Contra la mala administración de la justicia".</p>
<p><b>1902</b></p>	<p>En Puebla se forma la Unión de Mecánicos Mexicanos UDMM con filiales en varios estados de la República.</p>
<p><b>1906</b></p>	<p>En abril, Ricardo Flores Magón sale de la prisión y funda el periódico: "El Hijo del Ahuizote" (Llega a editar 26,000 ejemplares por semana). Este periódico fue prohibido y entonces se inicia la publicación de periódicos herederos: "El Nieto del Ahuizote" y el "Tataranieto del Ahuizote".</p>
<p><b>1907</b></p>	<p>La empresa Cananea Consolidate Copper elaboró un contrato colectivo de trabajo muy desventajoso para los trabajadores mineros. En mayo, los trabajadores declaran la huelga. En julio aparece el programa del Partido Liberal. Sus principales puntos son: 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 de 8 horas de trabajo; prohibición del trabajo a los niños; salario mínimo en toda la República y repartición de tierras improductivas.</p>

<p><b>1911</b></p>	<p>El 7 de enero en la fábrica Río Blanco se declara otra huelga importante.</p>
<p><b>1912</b></p>	<p>En mayo bajo la dirección de Amadeo Ferres, anarquista español exiliado de su país, se funda la Confederación de Tipógrafos Mexicanos, después Confederación de las Artes Gráficas. En Baja California los magonistas se reorganizan y toman las armas. Publican el Segundo Manifiesto del Partido Liberal, cuyo objetivo es la abolición de la propiedad privada.</p>
<p><b>1913</b></p>	<p>En Veracruz se crea la Confederación de Sindicatos Obreros. Se funda una escuela para obreros que posteriormente se convierte en el núcleo organizativo de diversos grupos de trabajadores artesanos; así nace la Casa del Obrero Mundial (COM). Madero patrocina la fundación de la Gran Liga Obrera que constituye la Confederación de Círculos Obreros Católicos.</p>
<p><b>1914</b></p>	<p>Por el trabajo sindical desarrollado por la COM en los últimos meses de 1913, culmina la formación de la Confederación de Sindicatos del Distrito Federal.</p>

<p><b>1915</b></p>	<p>En el norte del país nace la gran Confederación de Gremios Mexicanos (agrupa a ferrocarrileros, mecánicos, albañiles moldeadores y hojalateros).</p>
<p><b>1917</b></p>	<p>En Monterrey se constituye una filial de la COM. Surgen 2 importantes organizaciones: la Federación de Empleados y Obreros de la Compañía Tranvías de México y poco después el Sindicato Mexicano de Electricistas (ambos afiliados a la COM).</p>
<p><b>1918</b></p>	<p>El Ejército Constitucionalista propone a la COM su incorporación orgánica al carrancismo, muchas de las organizaciones no lo aceptan. A instancias del pintor Dr. Atl se reúnen en secreto 67 militantes de la COM, determinan formar un Comité Revolucionario para discutir el acuerdo con Carranza. Estos hechos marcan las grandes disgregaciones entre el incipiente movimiento obrero en su conformación y desunida algunos anteponen sus intereses personales y otros sus ideales.</p>
<p><b>1919</b></p>	<p>En Veracruz se realiza el primer intento de formar el Movimiento Obrero Nacional, el objetivo es organizar una Central Única a nivel</p>

<p style="text-align: center;"><b>1920</b></p>	<p>nacional. Fracasa por la poca participación obrera.</p> <p>Se inaugura en la ciudad de Tampico, el 13 de octubre, el II Congreso Obrero Nacional. Al igual que en Veracruz, no se logra la unidad. Luis N. Morones forma el Partido Obrero Socialista, mismo que desaparece meses después.</p> <p>Celebran en Saltillo el 1er. Congreso Obrero Nacional convocado y patrocinado por el gobernador de Coahuila, Espinoza Míreles. Participan 116 organizaciones (algunas no asisten por rechazar la intromisión gubernamental). Surge la Confederación Regional Mexicana (CROM).</p>
<p style="text-align: center;"><b>1921</b></p>	<p>En la ciudad de Monterrey se declara un paro. Luis G. Sada propone crear cooperativas para ofrecer a trabajadores diversas prestaciones: vivienda, recreación y becas. Esta iniciativa tiende a reemplazar la sindicalización como lo intentó Porfirio Díaz entre 1906 y 1909.</p>
<p style="text-align: center;"><b>1922</b></p>	<p>Aparece el Grupo Acción encabezado por Morones, Samuel Yudico, Ricardo Treviño y Celestino Gasca que</p>

	integran la dirección de la CROM.
<b>1926</b>	Se forma el Partido Laborista y participa en componendas parlamentarias. Esta dirección sindical cobra por el desempeño de sus cargos, inaugurándose así la Profesionalización de la burocracia sindical.
<b>1928</b>	La Federación de Sindicatos de Tampico, de tendencia autonomista, abandona la CROM.
<b>1929</b>	Nace la Federación Comunista Proletaria Mexicana (FCPM), pronunciándose por la instauración de un comunismo en libertad. Participan tranviarios, panaderos, fundidores y telefonistas entre otros gremios. Celestino Gasca, del grupo de Morones, es nombrado gobernador del D.F.
<b>1931</b>	La FCPM convoca al Congreso del Movimiento Libertario. Del 16 al 22 de febrero se reúne la Convención Nacional Roja que da origen a la Confederación General de Trabajadores (CGT).
<b>1932</b>	El pintor David Alfaro Siqueiros organiza y dirige el Sindicato de



	<p>Obreros Técnicos, Pintores y Escultores cuyo órgano es el Machete.</p>
<p><b>1934</b></p>	<p>Fidel Velázquez aparece en la historia: Secretario General de la Unión de Empleados y Obreros de la Leche, constituida en el mes de febrero en el D.F.</p>
<p><b>1935</b></p>	<p>Se enfrían las relaciones entre el Estado y la CROM. Destituyen de sus cargos gubernamentales a Morones, Celestino Gasca y Moneda. Cae la economía de esta central, sufre desprendimientos sindicales en todo el país. La CGT se fortalece con los sindicatos cromistas que entran a sus filas, sobre todo del ramo textil. Hay respuesta político sindical al proyecto político del presidente de la República.</p>
<p><b>1936</b></p>	<p>La CGT acuerda participar oficialmente en las discusiones de la legislación laboral y abandona sus principios anarcosindicalistas, promueve un pacto con los electricistas y la Federación Sindical de Trabajadores del D.F., escindida de la CROM en cuya dirección figura, entre otros, Fidel Velázquez. El Partido Comunista funda la</p>

<p style="text-align: center;"><b>1939</b></p>	<p>Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM). Posteriormente será la elite la de izquierda que formará la CTM.</p> <p>Entra en vigor la Ley Federal del Trabajo, acusada de falsa por la CSUM, mientras Lombardo Toledano se opone a la exigencia de auditorías a las centrales sindicales y a la obligación de dar nombres de sus agremiados. Las juntas de conciliación empiezan a negar registros sindicales y a declarar ilegales las huelgas. Apoya el registro de los sindicatos organizados por la Patronal. Se crea en Monterrey la Unión de Trabajadores Cuauhtémoc, famosa punta del sindicalismo blanco de esta región.</p>
<p style="text-align: center;"><b>1940</b></p>	<p>Se constituye el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM). Agrupa a la mayoría de los ferroviarios. La CROM conserva a su Federación Nacional Ferrocarrilera. Un aglutinamiento importante se establece.</p>
<p style="text-align: center;"><b>1941</b></p>	<p>La CROM de Lombardo Toledano, la FSTDF del Sr. Fidel Velázquez y la desprestigiada CCT conforman la</p>

	<p>Confederación General De Obreros y Campesinos de México (CGOOCM). La CSUM se mantiene al margen.</p>
<p><b>1942</b></p>	<p>Los trabajadores de la electricidad organizan la Confederación Nacional de Electricistas y Similares (CNES). Los mineros se unifican en el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. Expulsan de la CGOOCM a la CGT.</p>
<p><b>1943</b></p>	<p>Año convulsivo de huelgas. El general Elías Calles condena el auge de las huelgas y recrimina al gobierno del general Cárdenas por mano blanda. Las organizaciones obreras deciden formar el Comité de Defensa Proletaria. Firman un pacto de solidaridad en apoyo al general Cárdenas, sostienen que la huelga será su arma principal contra el callismo.</p>
<p><b>1944</b></p>	<p>En la ciudad de México el general Cárdenas promueve la formación de una Central Única. El Comité de Defensa Proletaria convoca y así nace la Confederación de Trabajadores de México (CTM). De este suceso se marginan la CROM y la CGT. Participan grandes sindicatos</p>

	<p>nacionales y confederaciones locales. Nombran como Secretario General a Lombardo Toledano y como Secretario de Organización al Sr. Fidel Velázquez, después de amenazar con escisión si no se quedaba con el cargo. El Sr. Miguel Velazco militante del PCM había sido electo democráticamente (marca un suceso insólito en la toma de este puesto). La unidad no dura mucho, el Sindicato Minero se retira ese mismo año y secciones de Monterrey también se retiran.</p> <p>La Patronal del Grupo Monterrey, por medio de la Unión de Trabajadores de Cuauhtémoc y Famosa así como de 8 organizaciones más, constituyen la Federación de Sindicatos Independientes (que en 1964 se convertirá en organización nacional baluarte del sindicalismo blanco de Monterrey), y declara que 'la propiedad privada es estímulo de trabajo y base firme de dignidad independiente'; la CTM lleva el lema "Por una sociedad sin clases".</p> <p><b>1945</b></p> <p><b>1947</b></p> <p><b>1948</b></p>
--	--

	<p>CTM declara candidato a Manuel Ávila Camacho. Informa que cualquier obrero o sindicato será castigado con la cláusula de exclusión si no vota por el candidato oficial del PRM.</p> <p><b>1949</b> Eligen secretario general de CTM al Sr. Fidel Velázquez. La Confederación cambia su lema a: "Por la Emancipación de México".</p> <p><b>1950</b> Más escisiones de la CROM forman el Bloque de Asociaciones Obreras y Campesinas (BAOC). Constituyen la Federación de Trabajadores del Distrito Federal.</p> <p><b>1951</b> La mayoría de las organizaciones sindicales el SME, la CTM, el PCM, la CROM y la CCT firman el Pacto de Unidad Obrero Nacional, bajo el objetivo de vigilar el acuerdo de no estallar ninguna huelga mientras durara el conflicto bélico de la segunda guerra mundial. Surge la Confederación de Obreros y Campesinos, el Bloque de Defensa Proletaria y la Confederación Proletaria Nacional (disidente de la CTM).</p> <p><b>1952</b> El 19 de enero se funda el sindicato más grande América Latina, el</p>
--	---

	<p>Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE). Los obreros de la Cervecería Cuauhtémoc intentan independizarse de la Patronal.</p> <p><b>1953</b> Reuniones a puerta cerrada entre Vicente Lombardo Toledano con la Patronal para redactar un pacto obrero- industrial que pronto sería público.</p> <p><b>1955</b> Expulsión de la CTM del Consejo Obrero Nacional por firmar el pacto obrero- industrial y violar el acuerdo unitario de 1942.</p> <p><b>1956</b> Derrotan a las posiciones lombardistas en la CTM. Luis Gómez Z. pierde las elecciones y queda Fernando Amilpa en la secretaría general. Gómez Z. abandona la CTM y forma la Confederación Única de Trabajadores (CUT), que agrupa a varios sindicatos escindidos de la CTM, Ferrocarrileros, Tranviarios y Telefonistas. El Sindicato de los Mineros abandona la CTM. Expulsan a Lombardo Toledano de la CTM. Esta rompe con las organizaciones sindicales internacionales de izquierda (CIAL y FSM), y se integra a la <i>American Federation of Labor</i>.</p>
--	---

<p><b>1958</b></p>	<p>Los mineros, ferrocarrileros y petroleros firman un pacto de solidaridad que da origen a la Alianza de Obreros Y Campesinos de México, integrada por sindicatos separados de la CTM.</p>
<p><b>1960</b></p>	<p>Lombardo Toledano constituye la Unión Nacional de Obreros y Campesinos de México con los trabajadores mineros y petroleros, pero la Junta le niega el registro.</p>
<p><b>1964</b></p>	<p>En el periodo 1938-1950 el índice de precios en la Ciudad de México aumentó a 256%, mientras que los salarios llegaron apenas al 80% Gustavo Cracia Soria forma la Federación Obrera de Agrupaciones Sindicales.</p>
<p><b>1965</b></p>	<p>Aparece la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC).</p>
<p><b>1966</b></p>	<p>Apoyada por el PRI nace la CROC, Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, con la participación de la Central Única de Trabajadores y la Confederación Nacional de Trabajadores. Ángel Olivo Solís ex militante del Partido Comunista forma la Federación Obrera Revolucionaria (FOR). Juan</p>

	<p>Ortega Arenas también ex militante del Partido Comunista Mexicano forma el Frente Obrero, posteriormente le agregaría: Comunista de México.</p> <p><b>1967</b></p> <p>Firman el Pacto de Guadalajara la CTM, la CROC, la CROM y la CCT. Años después dará origen al Bloque de Unidad Obrera. La CROC y la Unión Nacional de Trabajadores de Comunicaciones Eléctricas se manifiestan como disidentes del movimiento sindical.</p> <p><b>1970</b></p> <p>En abril nace la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT), de grupos escindidos de la CGOCM. Se forma el Sindicato de DINA afiliado a la CTM, que se independiza en los años sesenta y que será factor puntal en la acción sindical independiente.</p> <p><b>1971</b></p> <p>El Pacto de Guadalajara origina el Bloque de Unidad Obrera (BUO), antecedente del Congreso del Trabajo, integrado por tranviarios, petroleros, actores (ANDA), textiles, ferrocarrileros, cinematógrafos, la CTM, la CGT y la CROM; la CROC no participa.</p>
--	---



<p><b>1972</b></p>	<p>Se constituye el Movimiento Revolucionario del Magisterio (MRM), encabezado por Othón Salazar militante del PCM. Se inician movilizaciones en la sección IX del SNTE.</p>
<p><b>1973</b></p>	<p>Aparece Juventud Obrera Católica (IOC), promovida por el padre Rodolfo Escamilla, miembro del Secretariado Social Mexicano y el grupo Tepito, integrado por trabajadores del calzado y la construcción. Estas dos instancias junto con el Secretariado Social Laboral forman el grupo Promoción Obrera que después dará origen al Frente Auténtico del Trabajo.</p>
<p><b>1975</b></p>	<p>Nace el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), pone énfasis en la democracia, la libertad y la autonomía sindical, además de la independencia de los partidos políticos y del Estado.</p>
<p><b>1976</b></p>	<p>A raíz de la estatización de la industria eléctrica, la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria y Comunicaciones Eléctricas (FNTICE) se transforma en un solo organismo sindical: el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM). Forman la Central Nacional de</p>

<p><b>1977</b></p>          <p><b>1979</b></p>          <p><b>1980 EN ADELANTE</b></p>	<p>Trabajadores el SME, el STERM, el STRM (Sindicato de Telefonistas) y la Federación Obrera Revolucionaria. Los cetemistas se mueven y logran apoderarse de la dirección del Sindicato de Telefonistas retirándola de la CNT.</p> <p>El SME, el STERM y el SNESCRM organizan la Conferencia Nacional de Trabajadores Electricistas para discutir posible unión sindical, que por otro lado se viene gestando como proyecto modernizador del Estado para facilitar la relación y el control de los trabajadores en un solo movimiento.</p> <p>La CTM plantea la necesidad de sindicalizar a los trabajadores bancarios.</p> <p>A propuesta del STERM inauguran, en Bellas Artes, la Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano. De aquí surge el Congreso del Trabajo como organismo cúpula del movimiento obrero nacional; previamente se disolvieron la CNT y el BUO.</p> <p>Surge la Confederación Obrera Revolucionaria bajo el mando del Sr.</p>
--	---

	<p>Ángel Olivo Solís.</p> <p>Expulsan del Congreso del Trabajo al STERM (de los fuertes promotores en su formación), preparando la ofensiva contra uno de los sindicatos más democráticos.</p> <p>Demetrio Vallejo organiza el Movimiento Sindical Ferrocarrilero (MSF), contando con trabajadores de 29 de las 36 secciones del STFRM. Aparece el Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM). Intento de formación del Sindicato de Futbolistas de la República Mexicana; Carlos Albert se vuelve crítico de la manipulación del fútbol.</p> <p>El FAT, el STERM, el MSF, y el SNTE participan en la formación del Comité de Defensa Popular de Chihuahua. Constituyen la Unidad Obrero Independiente (UOI), promovida por el abogado laboral Juan Ortega Arenas, expulsado del PCM en los años cincuenta y fundador de Fuerza Obrera.</p> <p>Debilitado por el desconocimiento de la titularidad de sus contratos colectivos, agredido en las secciones y reprimido con violencia el STERM</p>
--	---

	<p>firma el pacto de unidad con el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana. El Sr. Pérez Ríos queda como Secretario General controlando el Comité; Rafael Galván en la Comisión de Vigilancia.</p> <p>Nace la Intersindical del Valle de México ante la soledad del sindicalismo independiente. Se unifican varios periódicos obreros: "Compañeros" del FAT, el "Obrero Insurgente" (independiente) y "La Causa del Pueblo". Este último alcanza un tiraje de 16,000 ejemplares distribuidos en todo el país. Surge la Coalición Obrero Campesina Estudiantil del Istmo (COCEI). Un pequeño sindicato de la industria del hierro, TOSA ubicado en San Juanico, Estado de México, se convierte en una de las bases para que el FAT forme el Sindicato Nacional de Trabajadores del Hierro y la Industria del Acero (SNTHIA). Los trabajadores del Instituto Nacional de Energía Nuclear entran al SUTERM.</p> <p>Las secciones democráticas constituyen la Tendencia Democrática (TD).</p>
--	--

	<p>El SUTERM realiza un apresurado congreso en cual expulsa a Rafael Galván y a la fracción democrática.</p> <p>Se realiza la primera Conferencia Nacional de la Insurgencia y se constituye el Frente Nacional de Acción Popular (FNAP). Los telefonistas acuerdan seguir en el Congreso del Trabajo. Derogan de los estatutos las cláusulas que los obligaban a ser miembros del PRI.</p> <p>Aparece el Sindicato de Actores Independientes (SAI), de una escisión de la ANDA.</p> <p>Los trabajadores de la industria nuclear (SUTIN) obtienen su registro ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social dentro del apartado "A" del artículo 123. Se constituye el Sindicato Único de Trabajadores Universitarios. Nace la Coordinadora Obrera de Ecatepec (COE), ante la necesidad de aglutinar y coordinar las luchas y movilizaciones de esta zona. Se funda la Asociación Nacional de Beisbolistas (ANABE), ligados al Congreso del Trabajo.</p> <p>En estos años el movimiento obrero sigue con grandes diferencias internas</p>
--	---

en las organizaciones catalogadas como de tendencia oficial dentro del Congreso del Trabajo. Diversas decisiones se presentaron, en particular destaca el movimiento para remover al Lic. Ignacio Cuauhtémoc Paleta, Secretario General de la CROM. Otra decisión importante fue la salida del Sr. Silverio Alvarado de la CROM, quien pasó a la CROC por motivos de negociación y de sustitución en la Secretaría General. Uno de los problemas del sindicalismo fue la declaración del Secretario del Trabajo, Lic. Arsenio Farrell Cubillas, en la cual establece que la CROC sería el bastión de los organismos sindicales. Se da un gran crecimiento de la CROC por el apoyo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aunque carece de un liderazgo estratégico. Es importante destacar la caída de los grandes caciques sindicales. Ejemplo de ello son las sustituciones del Sr. Joaquín Hernández Galicia "la Quina" del Sindicato Petrolero, y del Prof. y Senador Carlos Jonitud Barrios del Sindicato de Trabajadores de la Educación. Estos hechos enmarcan una nueva relación de los sindicatos con el gobierno, provocando un vacío de liderazgo por la falta de

	<p>consistencia y solidez de la relación laboral. Esta etapa enmarca la caída política de los organismos sindicales en los aspectos políticos y sociales del país tanto por la falta de democratización sindical así como de preparación de los líderes sindicales. Otro de los derrumbes importantes de las nuevas corrientes sindicales dentro del Congreso del Trabajo fue la caída del Sr. José de Jesús Pérez Moreno que sustituyó al Sr. Ángel Olivo Solís, quien en ese momento estuvo enfermo y que posteriormente murió. Funcionarios de la Secretaria del Trabajo remueven a la gente de la organización sindical para que Pérez Moreno fuera destituido y corrido de la misma. Uno de los movimientos últimos que se generan dentro de la CROC es el enfrentamiento entre el Sr. Alberto Juárez Blancas con el Sr. Salvador Ramos, líder de Quintana Roo dentro de la organización. Se presentan problemas internos de orden económico, político y financiero.</p>
--	---

### **3.1. La condición de los obreros en el último tercio del Siglo XX**

Entre 1970 y 1976, la vida sindical estuvo determinada por dos grandes movimientos políticos. Por un lado el planteamiento y la práctica del

“desarrollo compartido”, expuestos por el presidente Luis Echeverría que determinaron cambios en la CTM, por otro lado el surgimiento de un nuevo movimiento sindical, denominado insurgente, el cual vino a impulsar algunos cambios en la vida sindical.<sup>68</sup>

Entre 1977 y 1982 se vivió un periodo crítico en la economía mexicana. Desde las devaluaciones de la moneda mexicana en agosto y octubre de 1976, el país inicio un periodo muy complicado en sus estructuras económicas, políticas y sociales. En este nuevo contexto la CTM se enfrentó a la necesidad de renovar su programa y rearticular sus fuerzas internas así como reavivar sus relaciones con el régimen político.<sup>69</sup>

La fase más cruda de la crisis se observó entre 1977 y 1978. Poco después se inició el llamado “auge petrolero”, cuando se pronunció que el país entraba a una época de abundancia; sin embargo, entre 1981 y 1982, la crisis se hizo más cruda, más incontrolable.

Si hablamos en el contexto de la economía mexicana podemos decir que entró en crisis en febrero de 1982 cuando el Banco de México tuvo que retirarse del mercado cambiario y el peso experimentó una abrupta devaluación que llevó el tipo de cambio de 22.50 a 48 pesos por dólar.

Fue la primer devaluación desde la crisis de 1976, pero en esta ocasión, a diferencia de la anterior, la nueva paridad del peso frente al dólar no logró frenar la fuga de capitales y la especulación contra el peso, por lo que una nueva devaluación en agosto de 1982 acompañó el anuncio oficial de que México incurriría en una moratoria de tres meses en el pago de sus obligaciones con el exterior.

---

<sup>68</sup> AGUILAR GARCÍA, Javier. *Op. Cit.* Pág. 33.

<sup>69</sup> *Ibíd.* Pág. 34.



Este fue el inicio formal de la llamada crisis de la deuda, que afectó inicialmente a México pero paulatinamente se fue extendiendo a toda América Latina.<sup>70</sup>

La crisis de 1982 tuvo lugar en un contexto internacional drásticamente diferente al de la década anterior: una ola de conservadurismo recorría los principales centros políticos y financieros del mundo.

Aunque la crítica conservadora había tomado fuerza desde los años setenta debido a la inestabilidad económica que interrumpió la larga recuperación económica de la posguerra, fue a principios de los años ochenta cuando el conservadurismo se convirtió en gobierno en los principales países desarrollados y se tradujo en políticas que fueron impulsadas por los principales organismos internacionales y que habrían de cristalizar, una década más tarde, en el llamado consenso de Washington.

Cuando sobrevino la crisis de 1982, el viraje ideológico estaba en curso, por lo que sus principales premisas no habían sido claramente explicitadas.

En la Gran Bretaña comenzaba el programa de privatizaciones de la señora Thatcher y en Estados Unidos el gobierno de Ronald Reagan avanzaba en el recorte del gasto social y en su agresivo programa de gasto militar, pero la ofensiva ideológica a gran escala comenzaría a mediados de la década.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> Cordera Campos y Leonardo Lomelí Vanegas. *El papel de las ideas y políticas en el cambio estructural de México, 1982-2004*. Ensayo publicado en la página de internet: <http://www.rolandocordera.org.mx/textos/papel.pdf>.- Página visitada el día martes 07 de abril de 2009. Págs. 2 - 31.

<sup>71</sup> *Ibidem*. Págs. 3 - 11.

Existen diversas evidencias sobre los errores de diagnóstico iniciales que acompañaron a la crisis, entre los que destaca la declaración del secretario de Hacienda de México en agosto de 1982, Jesús Silva Herzog, quien definió la situación que enfrentaba el país como un problema de flujo de caja.

La nacionalización de la banca en septiembre de ese año ahondó la fractura entre el Estado mexicano y los empresarios, dando fin de esta manera a una de las alianzas más largas y productivas de la historia económica de México. Como parte de los reacomodos que siguieron y que acompañaron el inicio del nuevo gobierno, comenzó a ganar terreno la política de tomar distancia de las políticas de Echeverría y López Portillo y tratar de recomponer la relación. Fue de esta manera como se transitó paulatinamente de la crítica de la política económica de estas dos administraciones al cuestionamiento del modelo de desarrollo anterior.

El gobierno de Miguel de la Madrid comenzó con la situación económica más adversa que hubiera tenido que enfrentar presidente mexicano alguno desde la Revolución Mexicana. Ni siquiera la crisis de los años treinta, que afectó severamente a México por la endémica fragilidad de su sector externo, había colocado a la política económica del Estado Mexicano en un margen de maniobra tan estrecho.

Al delinear el programa económico de su administración, el presidente Miguel de la Madrid ofreció dos años de ajuste severo, otros dos de consolidación de la estabilidad macroeconómica, para concluir con dos años de crecimiento acelerado.

Era en términos generales la misma secuencia que propuso el presidente José López Portillo seis años antes para superar la crisis de 1976, solamente que si en aquel entonces las etapas se empalmaron y el crecimiento se reanudó mucho antes de lo previsto, en este caso sería el ajuste el que se extendería a lo largo de todo el sexenio. Causas externas y

la posibilidad de un sobre ajuste son los factores a los que puede atribuirse esta situación.

Por cuanto a la situación laboral de los obreros, podemos decir que el sindicalismo mexicano, por su parte, no llega con fuerza y unidad a este período de transición política, sino en crisis y con múltiples corrientes.

En el amplio panorama de las expresiones de organización de los trabajadores en México, en las últimas décadas del siglo XX el movimiento sindical ha desembocado en tres corrientes representativas.

La primera se expresa en el modelo del sindicalismo corporativo que proviene de la década de 1930 y que luego se convirtió en instrumento de control sobre el movimiento obrero, en un modelo de industrialización basada en la sustitución de importaciones, que recibía prebendas de los sucesivos gobiernos posteriores a Lázaro Cárdenas.

La segunda surgió justo en los años de 1990, aunque con antecedentes en varias luchas específicas de tiempo anterior, como una escisión dentro del Congreso del Trabajo y ante la pasividad del sindicalismo corporativo para enfrentar las consecuencias de las prolongadas crisis económicas; se formó el Foro sobre Sindicalismo ante la Nación, del cual nació posteriormente, en 1997, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

La tercera corresponde a tendencias más radicales de grupos de trabajadores que, enfrentándose también al corporativismo del Congreso del Trabajo, concibieron la UNT sólo como un movimiento reformista, y se plantearon, aunque de manera muy dispersa, una estrategia de confrontación con gobierno, patronos y sindicalismo oficial.

El modelo de una economía protegida entró en profunda crisis en los años setenta y explotó sobre todo en 1981.

El gobierno de Miguel de la Madrid lo cambió radicalmente en 1982. Se impuso el llamado modelo neoliberal del libre comercio. Se acabaron los grandes recursos del proteccionismo y se profundizaron los programas de austeridad. Con ello, el sindicalismo oficial ni siquiera fue llamado a consulta en la elaboración de las políticas públicas.

Empezó a crecer la tasa de desempleo y subempleo; cayó progresivamente el poder adquisitivo de los salarios al enfrentar los niveles terribles de inflación.

En 1988, los salarios compraban sólo 40 por ciento de lo que lograban en 1976. Disminuyeron también los programas sociales de educación, salud, vivienda y otros servicios.

En el caso específico de la ciudad de México, el terremoto de 1985 vino a agudizar todavía más la situación. Con ello, no debe sorprender que, con la agudización de la crisis económica, la población dejara de votar en masa por el PRI en la coyuntura política de 1988. Se puede suponer con facilidad que en julio de 1988 ganó el Frente Democrático Nacional (FDN) la Presidencia de la República con Cuauhtémoc Cárdenas; el triunfo oficial se le otorgó a Carlos Salinas, quien fue presidente de México hasta 1994.

Durante su período, el presidente Salinas pudo levantar los índices macroeconómicos del país y controlar el proceso inflacionario ofreciendo una apertura comercial sin precedentes y firmando un tratado para incorporar a México a Estados Unidos y Canadá, pero el sistema volvió a caer estrepitosamente en 1994.

El nuevo gobierno persistió y profundizó el mismo programa de ajuste del sexenio anterior. El Producto Interno Bruto (PIB) creció 9.8 por ciento y la productividad del sector manufacturero ascendió a 12.6 por

ciento, pero el empleo en ese sector bajó 9.9 por ciento y los salarios reales también descendieron 21.9 por ciento<sup>72</sup>.

Aunque Ernesto Zedillo pudo ganar con cierta holgura la Presidencia de la República en 1994, la nueva correlación de fuerzas políticas con las reformas hacía cada vez más difícil el fraude electoral en las proporciones en que se dio en 1988. La crisis, la escasez de recursos, los fenómenos cotidianos de corrupción de los funcionarios gubernamentales del partido en el poder, el crecimiento en la defensa del voto por parte de la sociedad civil, etcétera, causaron serios problemas electorales al PRI. En julio de 1997, el PRI perdió la mayoría en el Congreso de la Unión y también perdió de manera contundente el gobierno del Distrito Federal, para ceder lo al PRD y su candidato, Cuauhtémoc Cárdenas. Este proceso culminó en el ámbito nacional con la derrota del PRI en su candidato a la Presidencia de la República, Francisco Labastida Ochoa, el 2 de julio de 2000, y el triunfo del pan con Vicente Fox Quezada.

En los noventa, tuvimos un nuevo contexto político en México y el sindicalismo oficial, ligado de manera estructural y estatutaria al PRI, siguió experimentando la misma debacle que el partido de Estado.

Este sindicalismo oficial en decadencia, representado por el Congreso del Trabajo, constituye, sin embargo, todavía una de las corrientes sindicales en México que tienen peso como actor político. La muerte de Fidel Velázquez en 1997 no lo modificó en nada; la dirección provisional, convertida luego en definitiva, en el Congreso de la CTM en febrero de 1998, la ha mantenido Leonardo Rodríguez Alcaine<sup>73</sup> cuya figura simboliza, sin las

---

<sup>72</sup> ARROYO, Alberto. **"Estadísticas económicas"**. Red Mexicana de Acción frente al Libre comercio. México, 1997. Pág. 34. Citado por: Medina Núñez, Ignacio. **Sindicalismo Mexicano en Transición**. Op. Cit. martes 07 de abril de 2009.

<sup>73</sup> Rodríguez Alcaine surgió como dirigente del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) ante la muerte de Pérez Ríos. Fue el encargado de orquestar la aniquilación de la tendencia democrática de los electricistas de Rafael Galván

cualidades de Fidel, las tendencias corporativas más atrasadas del sindicalismo oficial; así lo ha seguido mostrando en su nueva reelección amañada al frente del SUTERM en el año 2000.

Esta corriente representada en las organizaciones del Congreso del Trabajo se encuentra en crisis y a la defensiva por los efectos de un modelo neoliberal aplicado férreamente por los gobiernos de los tres últimos sexenios, con los cuales mantiene una alianza subordinada dentro de la militancia estatutaria dentro del PRI. Este corporativismo sindical ha entrado en una crisis mayor, al igual que el PRI, en el momento de la primera alternancia política de la Presidencia en México, en 2000, después de setenta y un años.

### **3.2. El sindicalismo social y revolucionario**

El sindicalismo social experimenta su primer gran fracaso en la Primera Guerra Mundial, cuando, a pesar de haber propuesto hacer frente a una guerra que sólo interesaba a los capitalistas y estaba en contra de las aspiraciones internacionalistas y pacifistas de los trabajadores, no puede impedir que los trabajadores terminen acudiendo al frente de combate, para matarse entre ellos en defensa de intereses patrióticos.

No obstante, en medio de ese enfrentamiento, se consigue una importante victoria, la Revolución Rusa, con la implantación del primer Estado obrero en la historia, por más que desde un primer momento se vieran algunos problemas que indicaban que el modelo estaba muy lejos de lo que proclamaba defender. Ya antes, en México, se había conseguido igualmente el reconocimiento constitucional de muchas de las aspiraciones de los trabajadores.

---

en los años setenta para convertir al sindicato de electricistas en un fiel subordinado de la política gubernamental, junto con Fidel Velázquez en la CTM.

Tras la Primera Guerra Mundial, en el marco de enormes convulsiones sociales, se van agudizando las revueltas proletarias, que se agravan con la gran depresión de los años 30. Una vez más, el movimiento obrero es derrotado en diversos países de Europa, en especial en aquellos en los que el fascismo o el nazismo consiguen imponerse.

La última batalla importante entre el movimiento obrero y la burguesía capitalista se libra en España.

Es aquí donde, liderado por un sindicato y con la colaboración de otro, se va a intentar el último gran experimento de una organización social basada en los principios solidarios del sindicalismo; sin embargo, el enorme y sugerente esfuerzo no logra subsistir más de un año y es derrotado, primero por sus supuestos aliados, y posteriormente por la gran /derecha de siempre.

Ante los excesos desmesurados del fascismo y el nazismo, se desencadena una nueva Guerra Mundial, que contribuye a resolver los problemas generados por la gran depresión.

Después de la guerra, comienza en Europa un pacto tácito entre la burguesía y los sindicatos, que permite en unos pocos años sentar las bases de lo que ha venido a llamarse “Estado del Bienestar o Estado Social de Derecho”.

Los sindicatos logran ver reconocidas muchas de las aspiraciones que habían animado sus luchas: mejores condiciones laborales, accediendo a parte de la plusvalía generada por su propio trabajo; vacaciones pagadas; sanidad y enseñanza gratuitas; prestaciones sociales para la enfermedad y la vejez.

El sindicalismo se convierte en un interlocutor válido del sistema, lo que en gran parte permite alcanzar un notable avance económico y social,

al menos en los países altamente desarrollados. Más duras son las condiciones de los sindicatos y los sindicalistas en otros países, en los que siguen sufriendo duras persecuciones, y en los que no se reconocen prácticamente ninguna de las conquistas conseguidas.

Al menos en una parte no despreciable de la humanidad, más de cien años de duras luchas han ayudado a mejorar sustancialmente las condiciones de vida de la clase trabajadora, aunque no hayan permitido alterar radicalmente los fundamentos del sistema capitalista.

Las divergencias se dan, en parte, porque la evolución histórica ha exigido ir adaptando el modelo de acción sindical a diferentes contextos; se deben también, en parte, a que no todos los sindicalistas han compartido los mismos objetivos; por último, obedecen también a razones del contexto social en que se ha desarrollado la acción sindical y a la reacción de las respectivas clases dominantes.

Por un lado, tendríamos todos aquellos sindicatos que han procurado restringir su actuación estrictamente al marco de las relaciones laborales, intentando mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora, en especial de aquella que estaba en el marco de acción del respectivo sindicato.

Por otro lado, un segundo gran bloque estaría formado por aquellos sindicatos que también se han limitado a la lucha económica en el marco de las relaciones laborales, pero eran conscientes de la necesidad de una transformación revolucionaria de la sociedad.

Ahora bien, optaban por una división del trabajo: unos partidos políticos afines se encargarían de obtener las transformaciones legislativas que garantizaran ese cambio social en profundidad, y lo harían participando en la vida /política parlamentaria.



Este modelo es el seguido, por ejemplo, por la UGT, en España, y por las *Trade Unions*, en Inglaterra, estas últimas próximas al modelo anterior. También puede ser, en parte, el modelo impuesto en la Tercera Internacional por los partidos comunistas de inspiración leninista; ahora bien, en este caso, más que una división del trabajo, hay una subordinación de la lucha sindical a los objetivos de la lucha política, tal y como son diseñados por la vanguardia consciente del proletariado que está presente en el partido.

El tercer y último gran bloque, recoge la tradición presente en los primeros sindicatos de oficio, y es desarrollado fundamentalmente por Sorel y por el sindicalismo revolucionario y el anarcosindicalismo.

La lucha sindical se dirige directamente a la transformación revolucionaria de la sociedad, aboliendo el sistema capitalista de explotación y opresión; de ahí la importancia dada a la huelga general, como instrumento de lucha que desborda con mucho el marco de la negociación colectiva. Se preocupan, desde luego, por mejorar las condiciones de vida de la clase obrera, pero apuntando siempre a una intervención en la transformación de la sociedad, objetivo último de la clase obrera.

Prescinden de los partidos políticos, bien porque, en la línea anarquista, consideran que la acción política parlamentaria es fuente de opresión y perpetuación de un sistema inicuo, bien porque consideran que el sindicato, lugar en el que se agrupan los trabajadores, es autosuficiente para plantear una organización alternativa de la sociedad.<sup>74</sup>

En México, desde 1985, se definieron con más claridad las tres grandes corrientes sindicales en el país, que se han mantenido hasta el año 2000.

---

<sup>74</sup> Cfr. [www.mercaba.org/DicPC/S/sindicalismo.htm](http://www.mercaba.org/DicPC/S/sindicalismo.htm).- Portal visitado el día martes 07 de abril de 2009.

En primer lugar, aunque después de la muerte de Fidel Velázquez hubo intentos dentro del sindicalismo oficial de tender un puente hacia los foristas, en el Congreso del Trabajo triunfó la tendencia más anquilosada.

El movimiento obrero oficial del Congreso del Trabajo quedó aislado, con la misma subordinación tradicional al gobierno, amarrado al destino decadente del PRI y fijo en la postura dinosáurica del nuevo dirigente Leonardo Rodríguez Alcaine.

Por su parte, los foristas terminaron escindidos a raíz de la propuesta de creación de la nueva central de trabajadores, pero numerosos sindicatos formaron la UNT en 1997, que ha ido creciendo en el ámbito nacional y en varios estados, y ha mantenido espacios de diálogo tanto con el gobierno de Zedillo como con el equipo del nuevo presidente, Fox.

La CIPM, por su cuenta, los días 3, 4 y 5 de octubre de 1997 realizó un Primer Congreso Nacional Resolutivo, en el cual expresaron estar representadas 68 organizaciones obreras y campesinas que aglutinaban alrededor de doscientos ochenta mil trabajadores, Rechazaron incorporarse a la UNT con fuertes críticas al "nuevo corporativismo" y prefirieron convocar a sus integrantes a formar la Central Única Independiente de los Trabajadores, para exponer una clara posición de clase independiente y enfrentada al Estado y al capital; sin embargo, esto no se ha dado y sus actos de mayor confluencia se concentran en las manifestaciones del primero de mayo; para ellos, el gobierno de Fox es un enemigo peor a vencer.

En este panorama diversificado de organizaciones laborales en México se encuentra el gobierno de Vicente Fox al inicio de su gobierno.

Partimos entonces de que no hay unidad ni coordinación en el movimiento sindical mexicano cuando se avecina una nueva política laboral gubernamental no muy clara; es la "nueva cultura laboral" inventada hace

tiempo por Carlos Abascal Carranza, cuyo puntal expreso es la perspectiva de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

En una entrevista realizada el 28 de noviembre de 2000, el abogado Néstor de Buen, quien fue artífice del proyecto de reforma a dicha ley de parte del pan hace varios años ante el Congreso de la Unión, y conociendo de cerca al nuevo secretario del Trabajo, afirmó tajantemente que “el proyecto de Carlos Abascal Carranza significará el intento de cancelar la lucha de clases y la pérdida de numerosos derechos de los trabajadores ya establecidos en la Constitución”<sup>75</sup>.

Este autor se fundamentaba en la concepción humanista de Abascal, pero a quien le falta el sentido de lo social, lo calificaba como un hombre inspirado en las enseñanzas de la Iglesia católica que solamente hablan de la caridad cristiana dentro de los conflictos sociales: "Hay mucho riesgo de que se haga una modificación a los ordenamientos laborales en el sentido de hacerlos más conservadores"<sup>76</sup>, y añadió que muchos empresarios "están muy contentos por los cambios políticos que se avecinan, toda vez que sienten que ha llegado la terminación del derecho de huelga y otras conquistas obreras"<sup>77</sup>.

Tenemos que admitir que el país no ha cambiado todavía en numerosos aspectos de la vida social; se puede empezar a hacerlo de manera positiva dependiendo de diversas condiciones.

En primer lugar, hablando de las organizaciones laborales, en cualquiera de las tres corrientes que hemos mencionado, la democracia sindical no llegará nunca de manera automática con la alternancia política; el trabajo tiene que ser sobre todo de abajo arriba y crear movimientos que hagan respetar, como se ha empezado a realizar en las elecciones

---

<sup>75</sup> La entrevista fue tomada por el periodista Jorge Peniche.: Sección Política. **La Nueva era del Derecho Laboral**. Excelsior, 28 de noviembre de 2000.

<sup>76</sup> Ídem.

<sup>77</sup> Ídem.

nacionales, el voto de todos los representados; la transición a la democracia no puede ser una imposición vertical desde arriba.

En segundo lugar, a pesar de la diversidad de corrientes ideológicas entre los trabajadores asalariados, habría que avanzar en un intento de coordinación entre los sindicatos para presentar propuestas comunes, y de manera específica ante la posible reforma a la Ley Federal del Trabajo.

La realidad histórica nos muestra que hay quienes se oponen a cualquier reforma y también hay quienes la favorecen, pero con muchas divergencias en varios puntos. La coyuntura nacional de transición nos ofrece una oportunidad de confluencia y posibilidad de mayor diálogo entre los sindicatos.<sup>78</sup>

En tercer lugar, a pesar de los antecedentes patronales y sinarquistas del nuevo secretario del Trabajo, se trata ahora de una situación histórica particular por la transición de un nuevo gobierno después de setenta y un años. No se trata de sus posiciones particulares, sino de la postura del nuevo gobierno ante los trabajadores del país, a quienes ya se les ha prometido con bastante claridad mejores perspectivas económicas en su situación práctica de vida, lo mismo que a los marginados y más pobres del país. El sindicalismo está no ante un empresario, sino ante un secretario de Estado, que debe representar la postura del gobierno actual.

Por cuanto al sindicalismo revolucionario, podemos decir que en sentido estricto, es una corriente sindical histórica inspirada en Georges Sorel y Arturo Labriola, donde el sindicato era la institución clave tanto para proteger a los trabajadores de sus patrones y del Estado (o de cualquier abuso), así como para organizar la vida productiva y administrativa de la sociedad.

---

<sup>78</sup> El presente sustrato fue tomado de: Sección Política. **La Nueva era del Derecho Laboral**. Néstor de Buen Lozano. Excelsior. 28 de noviembre de 2000.

En sentido amplio, suelen denominarse como sindicalismo revolucionario aquellas corrientes sindicales radicalizadas que se oponen al parlamentarismo democrático y, en algunos casos, a la sujeción de los trabajadores y su lucha a un partido político.

Es caracterizado por la defensa de la autonomía de las luchas de las clases trabajadoras que había sido manifestado en el lema de la Primera Internacional: “la liberación de los trabajadores será hecha por los trabajadores mismos o no será”.<sup>79</sup>

Algunos de los sindicatos que han usado el término para definirse han rechazado la injerencia partidista salvo que dicho partido sea comunista, trotskista, guevarista, maoísta, socialista revolucionario o incluso, en una posición no de izquierdas, nacionalsindicalista en España.

Finalmente, en algunos países, sindicalismo revolucionario se toma como sinónimo del anarcosindicalismo, o como su antecesor, tanto por la tesis del accionar sindical que busca la negociación laboral-patronal directa y rechaza realizarla a través del gobierno como por aquella que busca organizar la sociedad a través de asociaciones laborales.

El sindicalismo revolucionario nace en Francia a fines del siglo XIX, a partir de las crisis internas que sufrían las corrientes sindicales socialistas y anarquistas. A fines del siglo XIX los socialistas había comenzado a inclinarse por la vía democrática y la promoción de los cambios sociolaborales mediante una presencia creciente en los parlamentos; eventualmente este camino conducirá a la creación del Estado del bienestar en el siglo XX. Por su parte, los anarquistas se habían volcado

---

<sup>79</sup> Sindicalismo revolucionario. Registrado en la página de Internet: [http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicalismo\\_revolucionario](http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicalismo_revolucionario). visitada el día martes 07 de abril de 2009.

a la vía terrorista bajo el principio de "propaganda por el hecho", lo que llevó a ser víctimas de una durísima represión y un gran aislamiento.

A partir de 1895 un grupo de dirigentes sindicales dirigidos por el anarquista Fernand Pelleutier y el socialista blanquista Victor Griffuelhes, preocupados por el aislamiento en que se encontraba el movimiento sindical, comienzan a sostener la necesidad de que la organización sindical sea independiente de las corrientes ideológicas y políticas, lo que históricamente significaba mantener a los sindicatos fuera de los compromisos políticos de los socialistas y de las acciones violentas de algunos anarquistas, al mismo tiempo que abrir una tradición de convivencia pluralista en los sindicatos.

El principal teórico de sindicalismo revolucionario en Francia fue Georges Sorel (1847-1922), quien desarrolló sus ideas fundamentalmente en su conocido libro Reflexiones sobre la violencia (1908).

A través de Sorel, el sindicalismo revolucionario influyó considerablemente a Mussolini y el movimiento fascista (una de las diferencias teóricas entre el fascismo originario -y el de su última etapa en los años 1944 y 1945- y nacionalsocialismo).

### **CAPÍTULO III**

## **LIBERTAD SINDICAL Y SU MARCO JURÍDICO VIGENTE**

Los sindicatos han jugado un papel fundamental en la construcción de la Nación; consolidados en la representatividad y en la democracia, están llamados a ser parte central de las nuevas alboradas de México.

México se caracteriza por ser una Nación Libre y Soberana, donde sus habitantes convergen unos y otros para conseguir tres fines de todo Estado Democrático de Derecho Constitucional: el bien común, la seguridad jurídica y la justicia.

Ahora bien, los sindicatos al ser constituidos como entes protectores y defensores de los intereses de los trabajadores, deben actuar bajo el imperio de la ley, de allí la importancia de su regulación como Instituciones de Derecho Positivo.

### **1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

La libertad de asociación se encuentra consagrada en el artículo 9 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para ahondar en el tema, resulta necesario analizar los artículos: 9 y las fracciones XVI y XVIII del artículo 123, Apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra indican:

**“Artículo 9.** No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar. No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso

de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.”

De acuerdo con el comentario del Instituto de Investigaciones jurídicas, el artículo que se comenta consagra tanto la libertad de asociación como la de reunión. Por libertad de asociación se entiende “el derecho de toda persona de asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o a la protección de sus intereses comunes; por su parte, la libertad de reunión alude al derecho o facultad del individuo para reunirse o congregarse con sus semejantes para cualquier objeto lícito y de manera pacífica.”<sup>80</sup>

El mismo Instituto de Investigaciones Jurídicas advierte que, “a diferencia de la libertad de asociación, al ejercer la libertad de reunión no crea una entidad jurídica propia con sustantividad y personalidad diversa e independiente de la de cada uno de sus componentes; además, una reunión, contrariamente con lo que ocurre con una asociación, es transitoria, esto es, su existencia está condicionada a la realización del fin concreto y determinado que la motivó, por lo que una vez logrado éste, tal acto deja de existir”.<sup>81</sup>

Las libertades de asociación y de reunión, al igual que la libertad general, en tanto derecho subjetivo público, no surgió, a excepción del caso de Inglaterra, sino con posterioridad con las Declaraciones de Derechos incluidas en las constituciones de varias colonias norteamericanas y la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y Ciudadano, de 1789, si bien ésta última no la contempló expresamente.

El derecho de libre asociación, al igual que muchos otros derechos humanos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia

---

<sup>80</sup> **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Comentada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, 2008. Pág. 48.

<sup>81</sup> *Ibíd.*, págs. 1 y 2.



mutua. Así, surgen asociaciones y partidos políticos, sindicatos obreros, asociaciones y colegios profesionales, sociedades civiles y mercantiles, fundaciones culturales, de beneficio y ayuda mutua, comités de lucha y defensa, centros y clubes deportivos, etcétera.

En cambio, la misma libertad sindical como un derecho social específico, se encuentra plasmada en el Apartado "A" del artículo 123, fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala:

**"Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

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

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

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

Al considerar la Corte que "...la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 reconoce la libertad de asociación en la forma específica de sindicación...", está colocando los derechos sociales en un segundo término, ya que, desde su punto de vista, los derechos sociales están encuadrados dentro de las garantías individuales.

Esta apreciación de la corte resulta sumamente importante en la medida en que establece una jerarquía entre los derechos colectivos y los derechos individuales.

Si bien es cierto que la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 garantiza el derecho de los trabajadores a formar asociaciones, dicho derecho también se otorga a los empleadores.

Lo que nos llevaría a pensar que dicha fracción no garantiza un derecho de clase -de la clase trabajadora-, en la medida en que a los empleadores también se les garantiza el derecho de asociación.

Para resumir lo anterior, esquematizamos las características contenidas en los preceptos 9 y fracción XVI del artículo 123 de nuestra Constitución Federal.

<b>ARTICULO 9 CONSTITUCIONAL</b>	<b>ARTÍCULO 123 APARATADO "A" FRACCIÓN XVI CONSTITUCIONAL</b>	<b>ARTÍCULO 123, APARTADO "A", FRACCIÓN XVIII CONSTITUCIONAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Pertenece a todos los hombres</li> <li>•Es una garantía individual</li> <li>•Es un derecho general</li> <li>•Es un derecho frente al Estado</li> <li>•Es el derecho universal del hombre a asociarse con los demás</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Pertenece única y exclusivamente a los trabajadores y patrones</li> <li>•Es un derecho de clase</li> <li>•Es un derecho especial</li> <li>•Es un derecho de una clase social frente a otra clase social, aun cuando también es un derecho frente al estado</li> <li>•Es un derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador al obligar a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Pertenece única y exclusivamente a los trabajadores y patrones</li> <li>•Es un derecho de clase</li> <li>•Es un derecho especial</li> <li>•Es un derecho de una clase social frente a otra clase social, aun cuando también es un derecho frente al estado</li> <li>•Es un derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento de las condiciones de vida del</li> </ul>

	los patrones a tratar con las asociaciones profesionales (negociación colectiva)	trabajador al obligar a los patrones a tratar con las asociaciones profesionales (negociación colectiva)
--	--	--

## 2. Convenio 87 de la OIT de Libertad Sindical

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una tesis aislada visible en el tomo IV, página 3035 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de noviembre de 2014, tesis IV.2o.A.2 CS, ha establecido el criterio del predominio de los tratados internacionales sobre las leyes generales, federales y locales. El texto es el siguiente:

**SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL. NO SE TRANSGREDE ESE PRINCIPIO CUANDO SE ORIGINE UN CONFLICTO ENTRE LEYES FEDERALES Y LOCALES POR UNA APARENTE CONTRADICCIÓN ENTRE ELLAS, TRATÁNDOSE DE FACULTADES CONCURRENTES.** De conformidad con lo sostenido por la otrora Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 3a./J. 10/91, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VII, marzo de 1991, página 56, de rubro: "LEGISLACIONES FEDERAL Y LOCAL. ENTRE ELLAS NO EXISTE RELACIÓN JERÁRQUICA, SINO COMPETENCIA DETERMINADA POR LA CONSTITUCIÓN.", el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no establece relación de jerarquía entre legislaciones federales y locales, y cuando se está ante una aparente contradicción entre ellas, ésta debe resolverse atendiendo a qué órgano es competente para expedir el ordenamiento, de acuerdo con el sistema de competencia que nuestra Carta Magna dispone en su artículo 124; y en concordancia con lo determinado por el Pleno del referido Máximo Tribunal en la jurisprudencia P./J. 142/2001, difundida en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, enero de 2002, página 1042, de rubro: "FACULTADES CONCURRENTES EN EL

## SISTEMA JURÍDICO MEXICANO. SUS CARACTERÍSTICAS GENERALES."

Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, las normas internacionales del trabajo han sido siempre el principal instrumento de su acción para la promoción de la justicia social. El objetivo perseguido era y sigue siendo la mejora general de la condición del hombre en el trabajo mediante la adopción de instrumentos normativos. El recurso sistemático a la adopción de instrumentos normativos con el fin de proteger los derechos del hombre, característico de la OIT, ha servido en buena medida de modelo a otras organizaciones internacionales después de la Segunda Guerra Mundial.

Desde el comienzo, la OIT ha tenido la preocupación de lograr que los instrumentos normativos adoptados fueran, en los hechos, efectivos. Esta voluntad de ponerlos en ejecución concretamente ha llevado a la aparición progresiva de diversos mecanismos de control para vigilar el efecto dado a los convenios y las recomendaciones en la práctica, una vez adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificados por los Estados.

En el ámbito de la libertad sindical, como en los demás ámbitos abarcados por las normas internacionales del trabajo, el procedimiento regular de control se cumple en dos instancias, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo.

México ha ratificado 78 convenios adoptados por la OIT, de los cuales 67 están en vigor. En el rubro de derechos fundamentales, nuestro país ha ratificado seis convenios sobre trabajo forzoso, libertad sindical y protección del derecho de sindicación, igualdad de remuneración, abolición del trabajo forzoso, discriminación y peores formas de trabajo infantil.

<b>Convenio</b>	<b>Fecha de ratificación</b>
<b>C6</b> Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919*	20.05.37
<b>C7</b> Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920*	17.08.48
<b>C8</b> Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920	20.05.37
<b>C9</b> Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920	01.09.39
<b>C11</b> Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	20.05.37
<b>C12</b> Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	01.11.37
<b>C13</b> Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921	07.01.38
<b>C14</b> Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921	07.01.38
<b>C16</b> Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921	09.03.38
<b>C17</b> Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925	12.05.34
<b>C19</b> Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	12.05.34
<b>C21</b> Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926	09.03.38
<b>C22</b> Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926	12.05.34
<b>C23</b> Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926	12.05.34
<b>C26</b> Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	12.05.34

<b>C27</b> Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929	12.05.34
<b>C29</b> Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	12.05.34
<b>C30</b> Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930	12.05.34
<b>C32</b> Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932*	12.05.34
<b>C34</b> Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933*	21.02.38
<b>C42</b> Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934	20.05.37
<b>C43</b> Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934	09.03.38
<b>C45</b> Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	21.02.38
<b>C46</b> Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935	01.09.39
<b>C49</b> Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935	21.02.38
<b>C52</b> Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936	09.03.38
<b>C53</b> Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936	01.09.39
<b>C54</b> Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936	12.06.42
<b>C55</b> Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936	15.09.39
<b>C56</b> Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936	01.02.84
<b>C58</b> Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936	18.07.52

<b>C62</b> Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937*	04.07.41
<b>C63</b> Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938*	16.07.42
<b>C80</b> Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946	20.04.48
<b>C87</b> Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	01.04.50
<b>C90</b> Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948	20.06.56
<b>C95</b> Convenio sobre la protección del salario, 1949	27.09.55
<b>C96</b> Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949	01.03.91
<b>C99</b> Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	23.08.52
<b>C100</b> Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	23.08.52
<b>C102</b> Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952	12.10.61
<b>C105</b> Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	01.06.59
<b>C106</b> Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957	01.06.59
<b>C107</b> Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957*	01.06.59
<b>C108</b> Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958	11.09.61
<b>C109</b> Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958	11.09.61
<b>C110</b> Convenio sobre las plantaciones, 1958	20.06.60
<b>C111</b> Convenio sobre la discriminación (empleo y	11.09.61

ocupación), 1958	
<b>C112</b> Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959	09.08.61
<b>C115</b> Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960	19.10.83
<b>C116</b> Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961	03.11.66
<b>C118</b> Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962	06.01.78
<b>C120</b> Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	18.06.68
<b>C123</b> Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965	29.08.68
<b>C124</b> Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965	29.08.68
<b>C131</b> Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	18.04.73
<b>C134</b> Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970	02.05.74
<b>C135</b> Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971	02.05.74
<b>C140</b> Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974	17.02.77
<b>C141</b> Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975	28.06.78
<b>C142</b> Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975	28.06.78
<b>C144</b> Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	28.06.78
<b>C150</b> Convenio sobre la administración del trabajo, 1978	10.02.82
<b>C152</b> Convenio sobre seguridad e higiene	10.02.82



(trabajos portuarios), 1979	
<b>C153</b> Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979	10.02.82
<b>C155</b> Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	01.02.84
<b>C160</b> Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985	18.04.88
<b>C161</b> Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	17.02.87
<b>C163</b> Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987	05.10.90
<b>C164</b> Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987	05.10.90
<b>C166</b> Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987	05.10.90
<b>C167</b> Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	05.10.90
<b>C169</b> Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	05.09.90
<b>C170</b> Convenio sobre los productos químicos, 1990	17.09.92
<b>C172</b> Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991	07.06.93
<b>C173</b> Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	24.09.93
<b>C182</b> Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.	30.06.2000

El 3 de octubre de 1945 se fundó en París la Federación Sindical Mundial (FSM), luego de la Conferencia de Londres realizada en febrero de ese año. La FSM surgió como una organización internacional unitaria.

Luego, en 1949 vendría una escisión promovida por el imperialismo. No obstante, la FSM continúa activa hasta la fecha.

La OIT fue constituida, por la Sociedad de las Naciones, en 1919, como una respuesta política del reformismo a la Revolución Socialista de Octubre (1917) en Rusia. La OIT, desde su inicio, se asentó con base en un principio “tripartita” que significa la participación de los empresarios, los gobiernos y los trabajadores. Esto significa que el capital tiene, al menos, dos representantes (empresarios y sus gobiernos) y, en la casi totalidad de los casos, tiene tres pues los dos primeros nombran a los “representantes” de los trabajadores.

Por supuesto, la política seguida por la OIT siempre ha sido la conciliación de las clases sociales y la subordinación del proletariado a su contrario histórico. A través de convenios, la OIT ha tratado de “aliviar” en parte la situación de los trabajadores sin lograrlo.

Rápidamente el Consejo de Administración de la OIT observó que las disposiciones de la Constitución relativas a las memorias anuales, a las reclamaciones y las quejas (artículos 24 a 34) sólo se referían a los convenios ratificados y que, para salvaguardar verdaderamente la libertad sindical y su aplicación en la práctica, era necesario crear un mecanismo adicional que abarcara también las situaciones respecto de las cuales los convenios pertinentes no han sido ratificados. Este órgano adicional, denominado Comisión de Investigación y de Conciliación, tendrá el cometido de realizar investigaciones, con autoridad e imparcialidad, sobre cuestiones de hecho planteadas en las quejas directamente comunicadas a la OIT o remitidas para su examen por el Consejo Económico Social (ECOSOC).

Establecido en 1951, el procedimiento de control del Comité de Libertad Sindical ha demostrado una eficacia innegable en el curso de los años. Los casos de progreso registrados en todos los ámbitos de la libertad sindical son la prueba irrefutable de su eficacia. Además de velar por que los

sindicalistas se beneficien de las garantías judiciales tradicionalmente reconocidas en un Estado de derecho -y que prevén todos los grandes instrumentos internacionales de derechos humanos-, el Comité logró obtener en un número apreciable de casos la liberación, la reducción o la anulación de sentencias manifiestamente injustas o desproporcionadas.

Asimismo, controló la aplicación del derecho de los trabajadores y de los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas. Otorgó una atención particular al ejercicio en la práctica del derecho de las organizaciones de elegir libremente sus representantes, de redactar sus estatutos y formular sus programas, y de organizar su administración.

Dentro del ámbito de protección previsto por el Convenio número 87, el Comité ha dedicado una atención muy especial al reconocimiento del derecho de huelga y su ejercicio, lo cual era muy necesario en el decenio de los años 1980 en que se observó un cierto aumento de las restricciones relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga. Además, el Comité debió también solicitar la reinscripción inmediata en los registros de las correspondientes organizaciones que anteriormente habían sido objeto de disolución por vía administrativa.

En el marco de las garantías previstas por el Convenio número 98, el Comité se esforzó por reducir los actos de discriminación antisindical y de injerencia patronal indicando la necesidad de establecer procedimientos rápidos, imparciales y objetivos para los trabajadores que consideran ser víctimas de tales prácticas. El Comité recordó asimismo la obligación, de naturaleza preventiva, de establecer por vía legislativa sanciones suficientemente disuasivas para prevenir esos actos. Asimismo, veló por fomentar la negociación colectiva voluntaria y de buena fe. Al igual que el respeto del derecho de huelga, la acción del Comité en el ámbito de la

protección de los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical se acentuó notablemente a partir del decenio de los años 1980.

La libertad sindical, como tema objeto de convenios de la OIT, encuentra en el Convenio 87 su más acabada expresión; sin embargo, cabe señalar que no es la única norma internacional o convenio que se refiere al tema, pues existen otros importantes que se refieren a otros aspectos del tema: por ejemplo, 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 de libertad sindical cabe la atención sobre uno de los más importantes pronunciamientos que la OIT ha hecho en los últimos años, entre otros temas, la libertad sindical: nos referimos a la “Declaración de la OIT relativa a los principios fundamentales del trabajo y su seguimiento”<sup>82</sup>, 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, aun 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.

El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización entró en vigor el 4 de junio de 1950, mientras que en México su vigencia data de abril de 1951, tiene 21 artículos y una amplia gama de temáticas específicas por medio de las cuales se manifiesta o puede manifestarse la libertad sindical, entre los cuales podemos señalar:

---

<sup>82</sup> Cfr. [www.oit.gob.mx](http://www.oit.gob.mx). Portal visitado el domingo 26 de abril de 2009.

➤ **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 consecuencia legales, y tal vez una de las más importantes sea el de 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. 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 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.

➤ **Derecho de los trabajadores a constituir organizaciones.-** 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.

➤ **Derecho de los empleadores a constituir organizaciones.-** El campo de aplicación del Convenio 87 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.

➤ **No se necesita 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. Desde el punto

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

Como se recuerda, el registro sindical, dependiendo de cada país, tiene efectos declarativos si sólo se 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 la 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 el que el mismo Convenio refiere al señalar que la adquisición de la personalidad jurídica de un sindicato no debe ajustarse a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación del mismo instrumento internacional. 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 considera convenientes.

➤ **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 su organización. 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. Con base a lo anterior, existen dos ángulos importantes a tener en cuenta: 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 la afiliación a un sindicato. 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 sus miembros.

➤ **Las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir en las organizaciones.**- 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, es decir, de abstenerse de intervenir en las organizaciones.

➤ **Observancia de la legalidad.**- La idea de la legalidad se encuentra plasmada en esta norma en varios de sus artículos: 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 una perfecta compatibilidad y armonía entre el orden jurídico nacional y las normas internacionales, que como ésta, se incorporan al mismo.

➤ **En el artículo 2** se indica que “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”

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

➤ Luego, **en el artículo 4** se establece que “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”.

➤ Se dice en **el artículo 5** que “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”.

- Después, en el **artículo 6** se dice que “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”. En el **artículo 7** se establece que “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”.
- El **artículo 8** contiene dos apartados que indican “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” y “2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio”.

### **3. La Ley Federal del Trabajo de 1970 con sus reformas de 30 de noviembre de 2012**

En 1970, surge una llamada "Nueva Ley Federal del Trabajo". A cargo de su elaboración estuvo una comisión designado por la Secretaría del Trabajo, la cual fue presentada al Congreso como una iniciativa presidencial.

Dentro de los numerales que vinculan a nuestro objeto de estudio, podemos señalar los siguientes:

Los artículos 356 a 385 de la Ley Federal del Trabajo se norma la constitución, funcionamiento, derechos, obligaciones y disolución de los sindicatos.

El artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo confirma el principio de libertad sindical, al reconocer la libertad de coalición de trabajadores y patrones, lo que ratifica el artículo 357 al indicar que los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos sin autorización previa, y se perfecciona la idea con el texto del artículo 358, que confirma el principio de



libertad sindical, cuando señala en su primer párrafo que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

A su vez, el artículo 365 se fijan las reglas para la debida constitución de los sindicatos y su obligación de registrarse, bien en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o bien en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en casos de competencia local. Dichas reglas obligan a exhibir copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; una lista con el número nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; copia autorizada de los estatutos y copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiera elegido la directiva. Como requisito de forma se exige que los documentos anteriores sean autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

La negativa del registro la prevé la Ley Federal del Trabajo en su artículo 366 para los casos en que el sindicato no se proponga la finalidad de no llevar a cabo el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros; si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364, esto es, veinte trabajadores en servicio o tres patrones, por lo menos. Eso da una oportunidad a la autoridad para rechazar un registro, sosteniendo que el sindicato no es más que un proyecto. Sin embargo, el artículo 363 claramente establece que los sindicatos deben registrarse, lo que indica que antes del registro ya existen como tales. Y de la mano lleva a la conclusión de que la legal existencia del sindicato no depende del registro, sino del cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 365.

Todo ello conduce a la conclusión de que el registro tiene simplemente el valor de ser un instrumento de información. Lo mismo ocurre con los registros de propiedad o de sociedades civiles o mercantiles. Esas personales morales se constituyen desde antes, de la misma manera que la propiedad se transfiere mediante el acto celebrado entre las partes

interesadas, por lo que el registro tiene una función publicitaria. No hay razón alguna para que respecto a los sindicatos se convierta al registro como un acto constitutivo o reconocedor de la personalidad de sus dirigentes, a lo que se agrega el requisito mal intencionado de la toma de nota previsto en la fracción IV del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

A continuación se dará un bosquejo de la normativa federal aplicable a los sindicatos.

De los artículos 356 a 385 de la Ley Federal del Trabajo se norma la constitución, funcionamiento, derechos, obligaciones y disolución de los sindicatos.

A continuación, se anunciarán los preceptos antes aludidos:

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

Esta es la base jurídica de la organización colectiva de los trabajadores.

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

Esta disposición corresponde al espíritu del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto a la libertad sindical.

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

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

Consagra el principio de “libertad sindical”, base del Derecho Colectivo del Trabajo, acorde con el Convenio 87 de Libertad Sindical.

**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”.

Los sindicatos son órganos autónomos, con independencia de otro sindicato o asociación.

**Artículo 360.** “Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

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

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

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

V. 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

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

Este precepto estatuye las diversas formas que un sindicato puede tener según la especialidad del trabajo y de las diferentes empresas.

**Artículo 361.** “Los sindicatos de patronos pueden ser:

- I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas”.

Este artículo es inoperante, ya que en la actualidad no existen registros de sindicatos de patronos, sin embargo, concurren asociaciones para la defensa de los intereses económicos de los mismos, tales como la COPARMEX y CANACO, los cuales no están registrados ante las autoridades laborales.

**Artículo 362.** “Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años”.

**Artículo 363.** “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”.

Este precepto contempla el status de trabajador de confianza, en el supuesto de que la legislación sí reconoce a estos trabajadores la libertad sindical, que sería motivo de un amplio estudio de los derechos y obligaciones de dichos trabajadores.

**Artículo 364.** “Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquéllos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo 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”.

**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
- 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”.

Este artículo hoy en día ha causado mucha polémica al impedir el registro de sindicatos federales ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como lo mencionaremos en el Capítulo IV.

**Artículo 366.** “El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- IV. 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”.

En la actualidad esta hipótesis contempla el registro automático, el cual nunca se ha dado, ya que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social responde aceptando o negando el registro del sindicato peticionario.

**Artículo 367.** “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”.

**Artículo 368.** “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”.

**Artículo 369.** “El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

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

Este precepto aclara, de forma contundente, que no debemos confundir la cancelación con la disolución del sindicato.

**Artículo 370.** “Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa”.

Con fundamento en el artículo anterior, solamente se puede disolver, suspender o cancelar los registros de un sindicato por la vía jurisdiccional.

**Artículo 371.** “Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- A) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- B) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevara a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- C) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- D) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- E) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- F) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- G) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

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

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

- I. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- II. Periodo de duración de la directiva;
- III. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- IV. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- V. Época de presentación de cuentas;
- VI. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- VII. Las demás normas que apruebe la asamblea”.

**Artículo 372.** “No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y
- II. Los extranjeros”.

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



**Artículo 374.** “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”.

**Artículo 375.** “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”.

En términos de este precepto, el sindicato es una figura colectiva, y está obligada a defender los intereses de sus agremiados ante cualquier controversia con la empresa o el patrón.

**Artículo 376.** “La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

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

**Artículo 377.** “Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los

estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

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

Algunos doctrinarios consideran que deben ampliarse y precisarse las obligaciones de los sindicatos.

**Artículo 378.** “Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos; y

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

En la actualidad se violentan las fracción I y II de este artículo, ya que los sindicatos asisten a peregrinaciones o bien, utilizan las cuotas de sus agremiados para adquirir bienes y realizar operaciones mercantiles.

**Artículo 379.** “Los sindicatos se disolverán:

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

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

Este artículo se analizará como tópico en el Capítulo IV, en cuanto al debilitamiento de las organizaciones sindicales.

**Artículo 380.** “En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicara en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasara a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al instituto mexicano del seguro social”.

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

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

**Artículo 383.** “Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

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

**Artículo 384.** “Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366”.

**Artículo 385.** “Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

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

#### **4. Jurisprudencia**

El modelo constitucional actual se ha construido sobre la base del Estado de Derecho, entre sus principios fundamentales destaca el de supremacía constitucional, que implica la sujeción de los actos y disposiciones normativas al texto de la Constitución con el propósito de garantizar la libertad y seguridad jurídica, pues en ella se establecen los límites jurídicos a los gobernantes y en cuanto a su organización, atribuciones y respeto de los derechos esenciales, que en su conjunto conforman los principios fundamentales que han de regir la convivencia humana en sus múltiples manifestaciones.<sup>83</sup>

En materia laboral, existen criterios sustentados tanto por nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como por Tribunales Colegiados de Circuito aludiendo: a) libertad de asociación; b) registro sindical y c) cláusula de exclusión por separación de las actividades laborales, ya desaparecidas por la Reforma Laboral.

A manera de conclusión podemos decir que la jurisprudencia laboral es una fuente de derecho, derivada de la interpretación constitucional y legal que, con fuerza obligatoria, crean determinados órganos jurisdiccionales al resolver los asuntos sometidos a su conocimiento, con el propósito de fijar el correcto sentido y alcance de las normas jurídicas y adecuar su sentido a la dinámica de la vida en sociedad, a fin de mantener la seguridad jurídica en las esferas pública y privada.

En cuanto a la negativa de un sindicato.- Los Tribunales Colegiados de Circuito en la Octava Época, emitieron en 1982 el siguiente criterio:

**“REGISTRO DE UN SINDICATO GREMIAL NEGATIVA DEL.** Si se pretende el registro de un sindicato integrado exclusivamente por un grupo de trabajadores de la misma actividad, no les causa agravio la

---

<sup>83</sup> Cfr. SUÁREZ CAMACHO, Humberto. *El Sistema de Control Constitucional en México*. Porrúa. México, 2007. Pág. 155.

negativa de su registro, por haber manifestado dichos trabajadores ser miembros del Sindicato general titular del contrato colectivo de trabajo que rige en la empresa en que prestan sus servicios; habida cuenta que el sindicato que se pretende registrar no puede válidamente tener por objeto cumplir con las finalidades inherentes a toda organización gremial, esto es, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero, ya que dicha finalidad ha sido obtenida de antemano por el referido Sindicato general ya registrado; no obsta que la sindicalización sea libre y que puedan ocurrir diversos sindicatos para la celebración del pacto colectivo, puesto que dicha concurrencia sólo puede darse cuando esos sindicatos existen previamente a la celebración del contrato colectivo de trabajo; y, además, porque la sindicación crea el deber de los trabajadores de solidarizarse con el grupo, para la obtención de los fines inherentes a la organización sindical, la que en el caso ha sido alcanzada por el Sindicato general legalmente constituido y registrado y al que ingresaron en su oportunidad los trabajadores quejosos.

En cuanto al registro de los sindicatos.- Los Tribunales Colegiados de Circuito, mediante tesis Aislada I.13o.T.182, registrada en el Tomo XXVI del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, en la Novena Época, en la página 1799, de Agosto de 2007, emitió el siguiente criterio:

**“REGISTRO SINDICAL. LA FIGURA DE AFIRMATIVA FICTA CONTEMPLADA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE A LA LEY BUROCRÁTICA POR CONSTITUIR UN DERECHO SUSTANTIVO QUE NO ESTÁ CONSIGNADO EN ESTE ORDENAMIENTO.** - La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en tratándose de la aplicación supletoria de las normas legales, ha sentado criterio en el sentido de que para su procedencia deben satisfacerse los siguientes presupuestos: 1. Que la ley a suplir contemple la institución respecto de la que se pretende la aplicación supletoria; y, 2. Que la institución comprendida en la ley a suplir no tenga la reglamentación

requerida, o bien, que conteniéndola fuera deficiente; además, que no es necesario para la validez de la aplicación supletoria de la ley, que la aludida institución esté contemplada en la ley a suplir, pues para que dicha figura se actualice, en algunos casos debe ser a condición de que sea necesaria para lograr la eficacia de las disposiciones contenidas en la ley que se suple, como sucede con la aclaración de las sentencias de amparo. En ese contexto, sólo es válido acudir a la supletoriedad cuando exista un vacío legislativo y no ante el silencio del legislador respecto de situaciones que no tuvo la intención de establecer en la ley que permite dicha supletoriedad.

Por otra parte, el registro sindical es un derecho contemplado en los apartados A y B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuya finalidad es dar constancia de la existencia de las asociaciones profesionales para todos los efectos legales correspondientes. Ahora bien, tanto el numeral 365 de la Ley Federal del Trabajo, como el precepto 72 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prevén las autoridades ante las cuales debe solicitarse la toma de nota del sindicato y los requisitos que deben cumplirse; sin embargo, la ley reglamentaria del apartado A del referido artículo 123 contempla dos formas para obtener el registro: Una, mediante resolución de la autoridad administrativa ante quien se haya solicitado la toma de nota; y la otra, a través de una subinstitución denominada "afirmativa ficta" o "registro automático", prevista en el artículo 366 del invocado ordenamiento, consistente en que una vez hecha la solicitud la autoridad competente debe resolver lo conducente respecto de la procedencia o no del registro, y de no hacerlo dentro de los términos y condiciones que el propio precepto señala, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, y obligada a expedir la constancia respectiva dentro de los tres días siguientes.

Esta segunda manera de conseguir la toma de nota del sindicato no está contemplada en la aludida ley burocrática, la cual no puede considerarse como un vacío legislativo, sino simplemente que el legislador guardó silencio respecto de esta subinstitución y que no tuvo la intención de

establecer; consecuentemente, al ser la "afirmativa ficta" (derecho sustantivo) una subespecie del registro sindical, se concluye que se trata de una institución novedosa no incluida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado por parte del legislador; y, por ende, resulta inaplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo".

**“SINDICATOS. EL ARTÍCULO 364 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL ESTABLECER QUE DEBERÁN CONSTITUIRSE POR TRABAJADORES EN SERVICIO ACTIVO, NO TRANSGREDE EL DERECHO A LA LIBRE SINDICACIÓN.-** De los antecedentes legislativos del artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se desprende que la intención del Constituyente al establecer la posibilidad de que los obreros se coaliguen en defensa de sus intereses, fue la de reconocer el derecho que les asiste de organizarse para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses mediante la constitución de sindicatos.”

Ahora bien, el hecho de que el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo prevea que los sindicatos deberán constituirse, entre otros supuestos, con veinte trabajadores, por lo menos, en servicio activo, sin contemplar a los jubilados, no transgrede el derecho a la libre sindicación contenido en el referido precepto constitucional, pues debe entenderse que el concepto de trabajador al que la Ley Fundamental se refiere, se encuentra íntimamente ligado con la prestación de un servicio personal subordinado, característica de la que no participan los jubilados.

Por cuanto a la cancelación de un registro. Mediante criterio sostenido por los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia del Trabajo, en la Novena Época, Tomo III, de Enero de 1996, en la página 353 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, sostuvieron el siguiente criterio:

**“SINDICATO. ACCIÓN DE CANCELACIÓN DEL REGISTRO DE UN. QUIEN LA PUEDE SOLICITAR.-** La acción de cancelación del registro

de un sindicato sólo puede intentarla otro sindicato o bien los patrones, pero no individuos en particular.

Amparo Directo 503/95, Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla, 29 de noviembre de 1995, Semanario de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, Enero de 1996, página 353”.

Al respecto, Juan B. Climént Beltrán nos señala que: “debería facultarse para solicitar la cancelación del registro de los sindicatos, a individuos o instituciones que acrediten su interés jurídico para ello”.<sup>84</sup>

Uno de los elementos vitales que corrompen la constitucionalidad de los actos del sindicato son las llamadas “cláusulas de exclusión”.

Al respecto la Segunda Sala de nuestro Tribunal Constitucional, mediante tesis aislada 2a. LVIII/2001, registrada en el Tomo XIII, página 442 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, emitió el siguiente criterio:

**“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ESTUDIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, RESPECTIVAMENTE, DEBE HACERSE CONFRONTÁNDOLOS CON LOS PRECEPTOS DE LA CONSTITUCIÓN APLICABLES Y LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE LOS MISMOS.-**

Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo a la vinculación que existe entre

---

<sup>84</sup> ***Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia.*** Comentada por: CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Vigésima Novena Edición. Esfinge. México, 2008. Pág. 285.



ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo, en este proceso interpretativo, resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata.

También auxilia en esta labor el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, derive de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia debería tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados.

En torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación.

Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es

inadmisible, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

En tal sentido podemos decir que la cláusula de exclusión a que refiere la jurisprudencia antes referida, es una figura del Derecho laboral mexicano que permitía a los sindicatos pactar en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley una cláusula en la cual le da la facultad para pedir al patrón la separación del empleo del trabajador expulsado del sindicato al que pertenece. Tras setenta años de vigencia, la cláusula fue declarada inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia.

Actualmente el fundamento de la cláusula de exclusión se encuentra consagrado en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente, de 1970. Su antecedente lo podemos encontrar en la antigua ley del trabajo de 1931, en su artículo 236. Del citado artículo los sindicatos podían pedir y obtener la separación de su puesto del trabajador expulsado del sindicato.

En esta misma ley, en su artículo 49, se establecía la cláusula de exclusión de ingreso, la cual obligaba al patrón sólo a contratar personas que estuvieran dentro del sindicato afiliado a la empresa. Estos dos artículos son los antecesores del artículo 395 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

Otro elemento fundamental, motivo de esta investigación, es la transparencia y rendición de cuentas por parte de los sindicatos. En este sentido, nuestro Máximo Tribunal ha emitido lo siguiente:

**“INFORMACIÓN PÚBLICA. EL MONTO DE LAS CANTIDADES PAGADAS POR PETRÓLEOS MEXICANOS A SU SINDICATO EN**

**TÉRMINOS DE LAS OBLIGACIONES ASUMIDAS EN SU CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DISTINTAS DE LOS DESCUENTOS QUE REALIZA AL SALARIO DE SUS TRABAJADORES POR CONCEPTO DE CUOTAS SINDICALES, CONSTITUYE UN DATO QUE SE DEBE DAR A CONOCER A LOS TERCEROS QUE LO SOLICITEN.** Al resolver la contradicción de tesis 333/2009, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que para determinar si la información con que cuenta Petróleos Mexicanos, relativa a los montos que entrega a su sindicato es pública o no, se debe atender a su fuente de obtención: si su fuente se encuentra en el derecho público y es obtenida en ejercicio de sus funciones como ente público, entonces se debe considerar pública; pero si la fuente de obtención se halla en el derecho privado y en sus funciones como patrón, entonces se debe considerar privada por referirse a la vida interna del sindicato. Ahora, de la interpretación de los artículos 2o., 3o., penúltimo párrafo y 4o. de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, vigente hasta el 28 de noviembre de 2008, se advierte que Petróleos Mexicanos, como organismo descentralizado de la administración pública federal, cuenta con un patrimonio propio que puede estar constituido por diversos recursos y ser aplicado para el cumplimiento de los convenios, contratos o pactos que celebre con personas físicas o morales, siempre que se relacionen con su objeto, como ocurre con el Contrato Colectivo de Trabajo 2011-2013, celebrado con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, de cuyo análisis se advierte que dicho organismo descentralizado asumió la obligación de pagar a su sindicato cantidades adicionales a las que debe entregar con motivo de los descuentos que realiza al salario de los trabajadores por concepto de cuotas sindicales, en términos del artículo 110, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, cantidades que, por ende, se entregan con cargo a su patrimonio, sujeto a la obligación de rendición de cuentas. Por tanto, la información relativa a las cantidades distintas de las cuotas sindicales que Petróleos Mexicanos debe entregar a su sindicato con cargo a su patrimonio se debe considerar pública, en tanto se refiere a datos que provienen del ejercicio de sus

funciones de derecho público, como es la aplicación de recursos para el cumplimiento de su objeto.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.”

En materia de libertad sindical, nuestros Tribunales de la Federación han definido el siguiente criterio:

**“LIBERTAD SINDICAL. LA VIOLA LA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE PREVÉ LA FACULTAD EXCLUSIVA DEL SINDICATO MAYORITARIO DE PROPONER A LA EMPRESA LA TOTALIDAD DE LOS ASPIRANTES A PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN.** Si bien es cierto que los sindicatos mayoritarios pueden gozar de algunos privilegios, también lo es que éstos no son irrestrictos; entre otras cosas, no pueden otorgárseles ventajas cuya naturaleza influya indebidamente en la elección por los trabajadores de la organización sindical a la que deseen afiliarse. Por ello, la cláusula de un contrato colectivo de trabajo que prevé la facultad exclusiva del sindicato mayoritario de proponer a la empresa la totalidad de los aspirantes a ocupar las plazas de nueva creación, viola el derecho a la libertad sindical, porque impide a cualquier otra organización sindical realizar propuestas, lo que desincentiva a los trabajadores para que se afilien a un sindicato minoritario, pues no podrían acceder a una determinada plaza dentro de la estructura de la empresa.

Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez”.

No obstante diversos criterios emitidos por nuestros Altos Tribunales, derivado de la última Reforma Laboral se darán nuevos enfoques a los distintos temas en ella se desprenda.

## **CAPÍTULO IV**

### **TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS. PRINCIPIOS RECTORES EN LA VIDA SINDICAL**

La Transparencia es un mecanismo que evita el mal uso de los recursos públicos, el secreto, la improvisación, la ineficiencia, la discrecionalidad arbitraria y el abuso en el ejercicio de la función pública. Esto se da mediante la información veraz, oportuna y sistemática. Mediante la transparencia se fortalece y promueve la participación de la ciudadanía en los asuntos públicos.

También se puede ver el tema de la transparencia como una función adicional de la Economía, las Finanzas y la Administración de las grandes variables tales como crecimiento, gasto público, recaudación tributaria, etc.

La transparencia no se limita a ser un elemento preventivo de la corrupción, sino que además es fundamental para el funcionamiento de un sistema democrático, dado que su existencia o ausencia afecta la relación entre los ciudadanos y el Estado.

La transparencia acerca el comportamiento de los sindicatos a la voluntad sus agremiados, facilita la participación de éstos en la toma de decisiones de la agrupación sindical, contribuyendo a que los ciudadanos se identifiquen más con el sistema democrático.

Por otro lado, la transparencia reduce la incertidumbre y aumenta la predictibilidad de las decisiones del sindicalizado, logrando de esa manera la reducción del riesgo e impulsando la inversión privada y, por ende, el crecimiento económico y la generación del empleo productivo. La transparencia además es importante para que se logre la eficiencia en el manejo de la Administración Pública.

En la medida en que la ciudadanía se muestra desinteresada frente a temas de transparencia, estos mecanismos de sanción no serán efectivos y los funcionarios públicos podrían ceder ante el impulso natural de esconder información sobre sus actos.

## **1. Transparencia sindical**

En México, la transparencia vive varias velocidades y ritmos. En el ámbito del Ejecutivo federal las cosas van razonablemente bien. En los otros poderes federales, órganos constitucionales autónomos y Estados federados hay de todo.

Pero una de las zonas de mayor opacidad reside en las relaciones entre los trabajadores y sus representantes. Es paradójico que buena parte de los trabajadores no conozca a sus líderes y, por ende, las formas y modos de la vida sindical.

Menos aún, por supuesto, se puede saber en la vida cotidiana cuánto y para qué se destinan las cuotas sindicales. Vamos, incluso el contenido de los contratos colectivos de trabajo, que son normas que debieran ser públicas, permanecen a buen recaudo.

El asunto no es menor ni accesorio; antes bien, se trata de uno de los temas inexplorados sobre los que se ha escrito poco, hay escasa doctrina y casi nula aplicación, así sea indirecta vía solicitudes de información a la Secretaría del Trabajo (federal y local).

La presencia de las organizaciones civiles sobre el tema también brilla por su ausencia. El temor fundado por la eventual afectación a la integridad física de quienes se atreven a ahondar sobre esta cuestión es una de las razones básicas que explican que ni trabajadores ni activistas sociales se empleen a fondo en promover prioritariamente la transparencia sindical.

En el ámbito político, una de las primeras monedas de cambio de legisladores para discutir la viabilidad de una ley de acceso o su reforma es "encorchetar" o dejar fuera el tema sindical para que el proceso legislativo pueda salir adelante.

En el mundo empresarial tampoco hay precisamente grandes incentivos para la transparencia sindical. Se prefiere pragmáticamente cumplir con el expediente de contar con un sindicato blanco y negociar bajo el agua que sujetarse a las reglas de la apertura y la claridad (transparencia).

En ese contexto de incentivos mínimos o ausentes en el debate argumental, cualquiera pensaría que no hay nada que hacer. Que el interés de los trabajadores, la inmensa mayoría de los mexicanos, es un bien sacrificable porque así debe ser como principio. Que la democracia informativa admite casos de excepción como la transparencia sindical, cuya discusión es preferible dejarla sólo a los núcleos duros de la marginalidad. Hay aquí desconocimiento sobre el valor de la transparencia en los sindicatos. La transparencia en los sindicatos debería ser un tema de la agenda pública por varias razones:

- Porque otorgaría poder a los trabajadores sobre el destino de sus recursos y defensa de sus intereses y los de sus familias.
- Porque permitiría contar con herramientas para acotar o reducir los casos de corrupción donde pierden por igual la empresa y los trabajadores, quienes pagan esos costos.
- Porque los sindicatos son personas privadas, pero no tienen datos personales en cuanto a su organización y funcionamiento, razón por la cual no hay una causal de exclusión de la apertura informativa.
- Porque en el contexto nacional la inclusión expresa de la transparencia sindical en las leyes de acceso a la información es un asunto de interés público en analogía al caso de los partidos políticos.

En México, las leyes de Acceso a la Información de Aguascalientes, Campeche, Chihuahua, Coahuila, Morelos y Nuevo León en mayor o menor medida también prevén garantías de acceso a la información sobre los sindicatos y su funcionamiento.

Se trata de un tema que ahora que ha salido a la palestra pública por casos de corrupción difícilmente podrá dejarse de lado para bien del país.

### **1.1. Focalización sindical**

El costo social del proceso de apertura comercial y de reestructuración del aparato productivo, que se inicia desde principios de los años 80, motivó que la preocupación se desplazara hacia los *síntomas* de la exclusión. En el contexto de este debate –destinado a redefinir las políticas asistenciales e impulsar el desarrollo de acciones “compensatorias”– el concepto de *focalización* ocupó un espacio relevante y se convirtió en una herramienta cada vez más ponderada para racionalizar el gasto social. La focalización constituye hoy uno de los conceptos centrales del paradigma de la formulación de las políticas sociales. Su incorporación, como instrumento operativo, no está sujeta a las diferencias que puedan presentarse en las condiciones materiales de los diversos universos en que dichas políticas habrán de aplicarse.

La concepción y el diseño de las políticas sociales que conocimos hasta hace algunos años se nutrió de una visión optimista del futuro. El soporte de los programas de asistencia social se articulaba a partir de la idea rectora según la cual era factible mantener la ecuación que combinaba, de manera armónica, dos elementos sustanciales. Se pensaba que el crecimiento económico era compatible con una distribución equitativa del ingreso y que estas condiciones podían sostenerse en el largo plazo.



Al tratar el tema de la pobreza se creía estar en presencia de grupos de población que se encontraban transitoriamente excluidos -o en desventaja material- pero aún con posibilidades ciertas de incorporarse, plenamente, a los beneficios que otorgaba un Estado participativo y protector.

El crecimiento económico de los países de América Latina fue durante la década de los 60 y 70 superior al que se registró, en esos mismos años, en Estados Unidos y en las naciones de Europa occidental. El empleo asalariado se extendía en el mercado de trabajo como resultado de la expansión de la industria y en paralelo se consolidaban las actividades urbanas de comercio y servicios vinculados a ese proceso, a la vez que se hacían más intensos los flujos migratorios campo-ciudad. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe “CEPAL” y otros organismos internacionales responsables de analizar y proponer estrategias de desarrollo para sociedades como las nuestras, brindaban el soporte teórico necesario a los programas de gobierno que se promovieron en aquellos años.

La nota común de las políticas oficiales de entonces era reconocer, en el proceso de industrialización sustitutivo de importaciones, a la fuerza que impulsaba el crecimiento de las economías de la región y aseguraba el bienestar de la población. Con ligeros matices, la visión desarrollista de la cuestión social entendía que la industria manufacturera era el factor ordenador de los procesos sociales. La modernización de las instituciones y de las actividades políticas pasaba, en buena medida, por la consolidación de un sector empresarial urbano y por la formación de amplios conglomerados de trabajadores asalariados. Este enfoque se extendió también al terreno en el que se diseñaban las políticas de ayuda a los grupos sociales más rezagados. Una visión protectora de “universalidad” y de atención igualitaria para todos inspiró tanto las políticas sociales como la creación y el funcionamiento de los sistemas de seguridad social que años

más tarde, con la crisis de la década de los 80, entrarían en una pendiente de impugnaciones y desmantelamiento.

Todavía en los 70 la particularización de las acciones de apoyo a los grupos de población con mayores desventajas materiales, reconocía, en los análisis más detallados, a conjuntos de personas que, además de ser pobres, eran **relativamente homogéneos** con respecto al efecto que ciertos instrumentos de apoyo podían tener sobre ellos. Se afirmaba, con especial énfasis, que las políticas debían centrarse más en las *causas* (desempleo, ingresos muy bajos, falta de integración al mercado y a las redes modernas de comercialización, etc.) que en los síntomas (conductas anómicas, marginación social y cultural, etc.). Era necesario, entonces, procurar una mejoría en las condiciones de vida de esos grupos con el fin de ampliar sus posibilidades de incorporación a las opciones de trabajo que debía generar el crecimiento de la economía, que en ese momento, parecía cercano y previsible.

Esta formulación de las políticas sociales se estructuró en torno a dos grandes grupos de supuestos teóricos y políticos. Con respecto a la misma naturaleza de los programas gubernamentales de ayuda social se pensaba que los mismos debían ser el resultado de un conjunto de supuestos entre los que es necesario destacar los siguientes:

- Era posible definir, desde la institución o el organismo responsable de formular los programas, el tipo de modelo asistencial o de prestación que permitiría cubrir la carencia del grupo de población que se había definido como objetivo.
- El Estado debía reservarse un fuerte papel protagónico. La institución pública, responsable de la planificación, podía percibirse a sí misma como un actor relevante del proceso de atención a los potenciales receptores de la ayuda.

- Se pensaba que era factible eliminar riesgos futuros si se identificaban o definían con antelación nuevas poblaciones objetivo con el fin de llevar a cabo, oportunamente, programas asistenciales de carácter preventivo.
- Podía definirse desde la instancia pública responsable de la ejecución de los programas cuál era el problema a resolver y esto, a su vez, constituía una herramienta que contribuía a definir el perfil de la población objetivo.
- Los responsables de la formulación de las políticas sociales podían conocer las prioridades, las necesidades objetivas y las soluciones adecuadas a partir de un manejo sistemático de fuentes informativas secundarias (datos censales; encuestas; estudios académicos; etc.).
- Se partía del supuesto optimista según el cual la disposición de recursos sería suficiente y oportuna para llevar a cabo los programas hasta lograr los objetivos propuestos.
- La frecuente disociación entre la etapa de diagnóstico y diseño y la de instrumentación de los programas (unos piensan y otros ejecutan) no era un factor que pudiera llegar a perturbar las tareas de aplicación de las políticas.<sup>85</sup>

En el contexto de este debate –destinado a redefinir las políticas asistenciales e impulsar el desarrollo de acciones «compensatorias»– el concepto de *focalización* ocupó un espacio relevante y se convirtió en una herramienta cada vez más ponderada para racionalizar el gasto social.

### **1.1.1. Estrategia en la focalización sindical**

¿Qué es la estrategia de la focalización? Focalizar es concentrar las actividades en aquello que es el secreto del negocio de la empresa, aquello que hace bien, lo que los diferencia de los competidores, frente a la población y a los consumidores en especial.

Desde la década de los ochenta se han producido grandes

---

<sup>85</sup> Cfr. DUHAU, Emilio. *Estado benefactor, política social y pobreza*. Visto en *Sociológica* N° 9, 9-12/1995, UAM-Azcapotzalco, México.

cambios que han impactado a los trabajadores y sus organizaciones. En **primer lugar** el advenimiento del Modelo Económico Neoliberal con sus políticas de ajuste tendientes a lograr equilibrios macroeconómicos, bajar la inflación, disminuir el déficit fiscal y las de cambio estructural que se han traducido en extensas privatizaciones, desregulación de la economía y la disminución de la intervención productiva del gobierno. Los sindicatos han sido afectados por el Neoliberalismo para que la política salarial fuera manejada con miras de contener la inflación. También por las políticas de seguridad social dirigidas a los asalariados y su sustitución por otras de focalización sobre la extrema pobreza. Asimismo, los sindicatos tienen menor influencia sobre la política económica general.

En **segundo lugar**, han afectados los sindicatos la reestructuras productivas que, centradas en un grupo limitado de gran empresa, sus impactos han sido importantes desde el punto de vista del empleo y de la producción, puesto que el 50% de los trabajadores manufactureros y el 75% del valor de la producción corren el cargo de la gran empresa.

En **tercer lugar**, los sindicatos se han visto afectados por el crecimiento del sector del empleo no estructurado, el autoempleo y microestablecimientos, sector difícil de sindicalizar, no sólo porque la ley establece un mínimo de 20 trabajadores para formar un sindicato, sino porque en estos pequeños negocios las relaciones sindicales se confunden con la cooperación familiar, constituyendo más estrategias de sobrevivencia que conformación de empresas y empresariado.

En **cuarto lugar**, porque el Neoliberalismo, la apertura de la economía y la reestructuración productiva crearon una nueva clase obrera, con tasa alta de sindicalización en su parte formal industrial, pero sin tradición de lucha ni memoria histórica, situada con sindicatos con esa escasa vida interna y democracia, muchos de producción.

En **quinto término**, la derrota del Partido Revolucionario

Institucional en las elecciones federales de 2000, han debilitados lo vínculos entre cúpula sindical corporativa y el Presidente de la República, sin embargo la testaciones restauradoras del Corporativismo al margen de la política partidaria sigue existente.

Por último, con el gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto se pretende reformar los sindicatos, como verdaderos entes de transparencia, en alcance y congruencia con su autonomía.

## **1.2. Opacidad sindical**

Con objeto de atender niveles óptimos de rendición de cuentas en México y de promover ajustes en su operación y gestión, así como en el diseño y ejecución de políticas públicas que permitan preservar y potenciar lo alcanzado, y desarrollar nuevas capacidades y promover detonadores de desarrollo, es necesario garantizar y fortalecer el ejercicio técnico y administrativo en la operación, así como asegurar la transparencia y rendición de cuentas de las finanzas públicas para consolidar nuestro desarrollo democrático.

Desde esta perspectiva, en esta tesis planteamos la necesidad de instrumentar un Sistema Integral Nacional de Transparencia y Rendición de Cuentas para apoyar la labor de Fiscalización de responsabilidad del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública y de las autoridades laborales, que consiste en un proceso permanente de investigación aplicada y desarrollo tecnológico para integrar una estructura modular organizativa en analogía a una red neuronal, cuyos módulos corresponden a cada uno de los programas y planes gubernamentales que integran el universo auditable en sus modalidades de cumplimiento, desempeño y forense; también exponemos una propuesta para su desarrollo, con el objetivo de sustentar e instrumentar la operación, transparencia, fiscalización y rendición de cuentas.

El entramado institucional presenta vicios jurídicos en el ordenamiento laboral actual, de los cuales destacan:

- Discrecionalidad en la distribución de las cuotas sindicales.
- Falta de obligatoriedad en la rendición de cuentas por parte de los dirigentes sindicales a sus agremiados, no obstante lo que dispone la ley.
- Dispersión de la información proporcionada por los dirigentes sindicales.
- El uso discrecional de las cláusulas de admisión y exclusión, hasta antes de la reforma laboral, pues cabe señalar que a partir de noviembre de 2012 se eliminó la cláusula de exclusión por separación (artículo 395 de la ley laboral).

Uno de los grandes pendientes en materia laboral-sindical se traduce en un reto para las responsabilidades de las autoridades laborales y para el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública es abatir la opacidad y reducir el riesgo del desvío de recursos derivados de las cuotas sindicales, así como instrumentar un proceso permanente de fiscalización. El tema nodal es la calidad de la cuota sindical y para el análisis de la triada básica entre cuotas estatutarias y cuotas marginales, es decir, aquellas que cobran los dirigentes sin estar reguladas.

Las cuotas que cobran los dirigentes sindicales contienen un alto grado de opacidad, pues sólo se reportan para sí mismos.

Recientemente, el Senado de la República aprobó sin mayores problemas, la Minuta con proyecto de decreto, que entre otros dispositivos, reforma y adiciona el artículo 6º Constitucional. Para quienes estamos convencidos de que la transparencia y la rendición de cuentas es un tema de interés público, la reforma resulta relevante. Dicho artículo establece.

**“Artículo 6o.** La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, la vida privada o los derechos de terceros, provoque algún delito, o

perturbe el orden público; el derecho de réplica será ejercido en los términos dispuestos por la ley. El derecho a la información será garantizado por el Estado.

Toda persona tiene derecho al libre acceso a información plural y oportuna, así como a buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole por cualquier medio de expresión.

El Estado garantizará el derecho de acceso a las tecnologías de la información y comunicación, así como a los servicios de radiodifusión y telecomunicaciones, incluido el de banda ancha e *internet*. Para tales efectos, el Estado establecerá condiciones de competencia efectiva en la prestación de dichos servicios”.

Éste artículo contempla dos hipótesis; en **primer lugar** porque amplía el ámbito de atribuciones del actual Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, al otorgarle capacidad jurídica para conocer de las peticiones ciudadanas respecto del actuar de los Poderes de la Unión, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, además de las personas físicas, morales o sindicatos, cuando reciban y ejerzan recursos públicos o realicen actos de autoridad en cualquiera de los ámbitos territoriales del país; federal, estatal y municipal.

Y en **segundo lugar** subyace en la facultad que se le pretende otorgar para conocer de los recursos que interpongan los particulares en contra de las resoluciones de los organismos autónomos de las entidades federativas y el Distrito Federal, cuando resuelven la reserva, confidencialidad, inexistencia o niegan información. Se convierte al Instituto en una instancia superior de revisión de la legalidad de los citados entes estatales.

No obstante lo anterior, en lo que corresponde al manejo de los fondos sindicales, la propuesta de reforma que salió del Senado se queda

corta, pues se limita a los casos en los cuales los sindicatos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal reciben recursos públicos, situación que si bien ocurre con regularidad (el caso de aportaciones de PEMEX al Sindicato petrolero ha sido de los más difundidos), al momento que entran a las tesorerías de estas organizaciones gremiales se juntan con las aportaciones de los trabajadores para formar un fondo común.

Por ello es que en la reforma legal, la hipótesis constitucional debe ser analizada con detalle y expandirse y aplicarse a todos los sindicatos, incluidos los de la iniciativa privada.

Una posibilidad que bien valdría la pena valorar se refiere a la obligación que debieran tener los sindicatos de transparentar el destino de esos recursos, mediante una contabilidad separada del resto de los fondos, en particular de las cuotas que aportan los trabajadores, pues esa ha sido la excusa para evitar la rendición de cuentas. Se argumenta, al respecto, que sólo los agremiados tienen el derecho de exigir a sus dirigentes información sobre el uso de los recursos de los Sindicatos. Ahí comienza la opacidad, que se transforma en penumbra y que al final permite a los líderes sindicales disponer sin mayores controles de los dineros públicos, tal como lo establece del Apartado A, Fracción I del artículo 6 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En ausencia de una legislación que los llame a cuentas, el caso de la detención de Elba Esther Gordillo, Secretaria General del Sindicato de Maestros buscada su asidero en una denuncia que presentó la Secretaría de Hacienda y Crédito Público ante la Procuraduría General de la República al detectar irregularidades en dos de 80 cuentas bancarias del Sindicato. Se dice, según las notas publicadas en prensa, que la Maestra Gordillo pudo haber desviado alrededor de dos mil millones de pesos de esas cuentas. Lo anterior constituye, a decir de la autoridad de procuración de justicia, la



posible comisión de un delito, relacionado al manejo de recursos de procedencia ilícita.

Bajo esta tesitura, que del legislativo habrá de ser cuidadoso en los términos en que es necesario regular la hipótesis constitucional en la legislación secundaria en materia de transparencia, pues se corre el riesgo de que la reforma sea burlada bajo la tesis de que no es posible diferenciar el origen y destino de los fondos públicos cuando entran a esta masa común en las arcas sindicales.

La clave para imponer esta carga a los Sindicatos puede estar en el concepto de interés público y corresponderá, con toda seguridad al Poder Judicial de la Federación, delimitar los alcances de la reforma Constitucional y legal que están por venir, pues es seguro que los sindicatos se resistir a rendir cuentas de los fondos públicos que reciben.

Dice el dicho que para muestra, un botón: El 16 de diciembre de 2009, el periódico “La Jornada”, publicó un texto relacionado con la entrega de recursos al Sindicato Petrolero.

Dice la nota: “Los documentos entregados a este Diario por Ross García muestran que en el periodo de 2001 a 2005, el consejo de administración de Pemex autorizó donativos y donaciones por 4 mil 466 millones 733 mil 75 pesos; de esa suma, mil 959 millones 793 mil 152 pesos, 44.9 por ciento del total, correspondió a donativos en efectivos y el resto, 2 mil 406 millones 939 mil 923 pesos, en especie”.<sup>86</sup>

### **1.3. La Convicción de los agremiados**

---

<sup>86</sup> Cfr. Periódico La Jornada. Sección Política. 13 de marzo de 2013.

Las organizaciones sindicales gozan de legitimidad debido a su base ética, a los importantes objetivos que perciben, y a su propia razón de ser.

Sin embargo, esta legitimidad se ha visto afectada por una serie de circunstancias que han contribuido a mal interpretar el accionar de estas organizaciones.

Estos hechos nos llevan a la necesidad de analizar la real situación de las organizaciones sindicales respecto al tema de transparencia y rendición de cuentas para recalcar la importancia de estos aspectos dentro de las mismas y en el contexto político actual.

Para realizar esta labor se han visto en la necesidad de trabajar conjuntamente a nivel local, nacional y regional. Este nuevo rol ha creado un gran reto para las Organizaciones de la Sociedad Civil, que consiste en demostrar su capacidad para estar a la altura de sus propios estándares de transparencia. Actualmente, las organizaciones sindicales no sólo deben desarrollar su labor sino que deben demostrar que "lo que hacen, y lo hacen bien".

Según el investigador David Brown, para lograr este reto existen factores fundamentales como la credibilidad y la confianza social que otorgan legitimidad a las organizaciones sindicales, a la vez que elevan su responsabilidad para rendir cuentas y construir una ciudadanía más activa y comprometida. Por lo tanto, la actual crisis de confianza con respecto a las organizaciones sindicales en México brinda la oportunidad de continuar el trabajo por la evolución de la "cultura de transparencia " en todos los sectores, incluyendo a las organizaciones de la sociedad civil.

Sin embargo, la transparencia y la rendición de cuentas van más allá de cumplir con las normas legales, implica incorporar a cada una de nuestras organizaciones, y al sector de organización sindical, procesos de

rendición de cuentas en el trabajo diario y en el comportamiento de la entidad y el sector. Es decir, se debe incorporar la transparencia por convicción, como un elemento estratégico del "quehacer" de la institución, respetando la madurez de cada organización conforme a su propia realidad y tiempo de conformación.

El Observatorio del Tercer Sector define a la rendición de cuentas como: "la responsabilidad de responder por un desempeño particular ante las expectativas de distintas partes interesadas e involucradas." Rendir cuentas no es sólo una cuestión de números, no es suficiente tener las cuentas claras, es brindar una visión global de la organización: explicar aspectos organizativos, administrativos, financieros y patrimoniales, de todas las actividades que realiza, su impacto, el financiamiento, el equipo, las políticas de gestión y desarrollo entre otros.

***"La transparencia ha de ser un reto no sólo individual de cada entidad, sino de carácter sectorial, donde el sector trabaja para generar vínculos sólidos con la sociedad, fortaleciendo la confianza social."***

Dentro de múltiples estudios sobre el tema de rendición de cuentas, resulta interesante el identificar algunos factores claves: hacia quién está dirigida la rendición de cuentas; qué tipo de información requiere cada uno de los actores a quienes se les rinde cuentas; y, qué mecanismos y herramientas existen para rendir cuentas.

En cuánto ante quienes se rinde cuentas, se han identificado diferentes actores como donantes, cooperantes, gobierno, beneficiarios y usuarios de servicios, organizaciones aliadas y los demás sectores de la sociedad. En definitiva a todas las personas, entidades y colectivos vinculados a la organización en relación al funcionamiento, resultados e impacto de las actividades.

En la práctica la rendición de cuentas ha priorizado al actor que tiene capacidad de sancionar a la organización (donantes, Estado). Sin embargo, esto no es suficiente para avanzar en la misión de la organización, fomentar la autonomía, fortalecer a la institución y/o mantener la confianza de los beneficiarios y usuarios de los servicios.

Una vez definido a quienes se rendirán cuentas se debe considerar el tipo de información que se brindará y el mecanismo más adecuado para cumplir con este objetivo. Esto dependerá de diferentes variables como el ámbito de actuación de la entidad, el grupo destinatario, la cultura participativa de la organización entre otros.

Estas variables determinan el uso de una u otra herramienta, entre las cuáles tenemos: memorias anuales, boletines, publicaciones, página Web, tecnologías de información y comunicación, inscripciones en registros, cumplimiento de obligaciones legales, grupos de análisis, presentaciones, asambleas, entre otras.

Estas herramientas y sistemas de rendición de cuentas han ido evolucionando y, actualmente, existen múltiples y modernos procesos a disposición de las organizaciones sindicales. Dentro de éstas, una importante herramienta consiste en la autorregulación que implica un esfuerzo de gestión y coherencia de toda la organización para buscar el equilibrio entre las herramientas de rendición de cuentas, a través de la norma.

Conforme con lo explicado anteriormente, la transparencia se entiende como el grado de información, y la actitud con que se afronta la rendición de cuentas, por lo que la transparencia debe ser coherente con la entidad y su misión. El reto es incorporar la transparencia a la cultura de la organización y del sector.

El sector de las organizaciones sindicales mexicanas no ha sido indiferente a la aplicación de mecanismos de transparencia y rendición de cuentas. La mayoría de organizaciones han implementado estos mecanismos interna y externamente. Sin embargo, es necesario analizar los resultados obtenidos para comprender si el mensaje de transparencia y rendición de cuentas que se quiso transmitir fue entendido y obtuvo los resultados esperados. Este es un ejercicio que el sector de organizaciones sindicales debe realizar tanto individual como colectivamente, para realizar los ajustes requeridos e incrementar la credibilidad, la confianza social y la legitimidad.

En el contexto actual, el sector de las organizaciones sindicales debe visibilizar sus acciones de transparencia y rendición de cuentas para elevar la confianza social en el trabajo que viene realizando.

Ahora bien, la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado diversos convenios, recomendaciones, resoluciones y declaraciones con el objetivo de garantizar el ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores y los empleadores.

Entre estos destacan el Convenio número 87, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el Convenio número 98, relativo a los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Estos convenios, crean un marco amplio que abarca diversos temas cuya aplicación y cumplimiento garantizan la aplicabilidad de la libertad sindical.

Como se trata de una acción colectiva para organizar un sindicato, el primer paso es constatar que existe un grupo de trabajadores dispuestos a organizarse.

Si existe interés de los trabajadores y trabajadoras de organizarse, es posible constituir un sindicato. Entonces es el momento para

decidir el tipo de organización que se va a crear de acuerdo con las características o cantidad de los trabajadores y trabajadoras que se pretenden agrupar y la cantidad de empresas vinculadas.

Es requisito fundamental el número de trabajadores suficientes para formar un sindicato, esto debido a que la ley requiere una cantidad mínima de trabajadores para que se pueda constituir la organización. Lo ideal es contar con un número significativo de trabajadores y trabajadoras, pues a mayor número de trabajadores, más fuerza tiene la organización.

Muchas veces no es posible lograr un respaldo mayoritario al sindicato en un primer momento y en algunos casos se debe valorar qué número de trabajadores y trabajadoras puede contar con protección legal para promover la formación de un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.” (Art. 3, convenio 87 OIT).

Una vez determinado el tipo de sindicato a formar y la existencia del número de trabajadores requerido por la ley, el siguiente paso es preparar la Asamblea Constitutiva. De común acuerdo con el grupo de promotores, se fija la fecha, hora y lugar de la misma y los temas a tratar (estos se pueden detallar o solamente enunciar el objetivo de constituir el sindicato). Con estos datos se elabora una convocatoria que se distribuye previamente entre los trabajadores.

Previo a la asamblea una comisión debe redactar una propuesta de estatutos que serán las reglas por las cuales se regirá la nueva organización. Las legislaciones de los países orientan en torno a pautas que deben contener los Estatutos, en especial:

- El nombre y tipo de organización y su domicilio.
- Los trabajadores que tienen derecho a formar parte de ésta.
- Las demás condiciones para pertenecer al sindicato (pago de cuota, participación en las actividades, entre otros) y las situaciones en que se pierde la condición de miembros y los procedimientos para determinarlo.

Los organismos de dirección. La Asamblea y la junta directiva, sus atribuciones, número de trabajadores que la constituyen, periodicidad de sus reuniones, quienes las convocan, condiciones para la validez de sus resoluciones.

Los mecanismos de vigilancia y fiscalización como son los comisarios o la Junta Disciplinaria.

- Forma de adquirir y administrar el patrimonio de la organización.
- Distribución de este en caso de disolución; entre otros aspectos importantes de reglamentar.
- En la asamblea constitutiva, además de aprobar los estatutos del sindicato, se elige la primera directiva, es decir las personas que integrarán el organismo de gobierno del sindicato y que ejecutan las decisiones emanadas de la asamblea.

En la asamblea constitutiva también se elige a los integrantes de los mecanismos de fiscalización y control, como son los comisarios o fiscales.

## **2. Modos y operación. Estrategia focalizada en la rendición de cuentas**

La transparencia es un tema que ha estado presente de forma protagónica en la discusión política nacional de los últimos años. Este protagonismo responde a procesos como la transición democrática en gobiernos nacionales y locales, la pluralidad en las cámaras de la Unión y las estatales, la ampliación de los derechos políticos de los ciudadanos, la

consolidación de la libertad de expresión y la creciente conformación de organizaciones civiles que impulsan desde la sociedad temas de interés general.

Los mexicanos, cada vez más, abordamos nuestra relación con el gobierno desde un plano de exigencia de rendición de cuentas, de mejor desempeño y de demanda de mayor transparencia. El fortalecimiento de los mecanismos democráticos de rendición de cuentas y de la cultura democrática, hacen de la transparencia un tema ineludible para la agenda de cualquier gobierno.

El acceso a la información, como se establece en las leyes, representa una apertura generalizada de la información del gobierno y organizaciones de la sociedad civil para todos los demandantes de datos.

La maduración de las políticas de acceso a la información han generado un debate sobre cómo se puede lograr una mayor efectividad y un beneficio más amplio para la sociedad derivado de la transparencia. La apertura general de toda la información del gobierno a todos los ciudadanos sin duda es un avance seminal para cumplir con un derecho político fundamental; sin embargo, la apertura generalizada debe focalizarse, de tal forma que determinados procesos, trámites, así como sectores sociales específicos puedan mejorar y beneficiarse de la transparencia.

La transparencia focalizada o transparencia pro-activa es una respuesta a la necesidad de obtener beneficios específicos de la transparencia, así como a la demanda de un mayor orden en la información que ofrece el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil, como es el caso de los sindicatos. La transparencia focalizada requiere que el gobierno estandarice y publique información específica, que busque resolver un problema social concreto, y estimular los mecanismos del mercado para lograr un beneficio social específico.



Con la transparencia focalizada, se buscan objetivos específicos, se espera beneficiar a un audiencia concreta mediante la publicación de un espectro de información bien definido, a través de medios de comunicación útiles para los propósitos establecidos. La transparencia focalizada busca adelantarse a la demanda ciudadana por información, haciendo pública de forma pro-activa aquellos datos que en manos de los ciudadanos, generan incentivos y comportamientos de mercado benéficos para la sociedad.

Una política de transparencia focalizada que:

- **Busca un objetivo específico:** Ofrecer a los agremiado información para la toma de decisiones e incentivar el la organización sindical.
- **Se beneficia a una audiencia concreta:** Agremiados sindicales.
- **Se publica información definida:** Las características, cuotas, estructura, decisiones, nombres de la directiva sindical.
- **Utiliza medios de comunicación útiles para los propósitos establecidos:** En este caso, fundamentalmente el Internet.

Un verdadero esquema de rendición de cuentas tiene tres dimensiones básicas: la obligación de los líderes sindicales de informar sus decisiones; la obligación de los líderes sindicales de justificarlas frente a sus agremiados; la posibilidad de la sanción por la violación a sus deberes éticos.

Produce efectos como: los agremiados se involucran en las actividades de los sindicatos; produce un clima de inversión más confiable, reduce asimetrías originadas por privilegios informativos, y mejora el proceso de toma de decisiones de los líderes sindicales al obligarles a conducirse con mayor responsabilidad.

## **2.1. Órganos garantes de la transparencia y rendición de cuentas**

El desarrollo de una cultura de transparencia y el ejercicio del derecho a acceso de la información por parte de los particulares son prácticas recientemente constituidas en el país. La determinación de un marco teórico y normativo sobre el derecho a saber y conocer, las reformas democratizadoras a la Ley Federal del Trabajo, en materia de autonomía y rendición de cuentas, las tendencias internacionales y la participación de los agremiados, son algunos de los elementos que contribuyen a la creación de un marco normativo.

La relevancia del ejercicio del derecho de acceso a la información, como catalizador en el cambio sindical ha sido destacada en distintos instrumentos internacionales. Se argumenta que al dotar a los agremiados de instrumentos para obtener información sobre las decisiones trascendentales de los sindicatos se potencializa su participación y capacidad de incidencia de las mismas.

Desde el momento en que la Transparencia se convirtió en una política pública, dotada de procedimientos fundados en la Ley Federal de Acceso a la Información (misma que guiaría su acceso), se contó con la participación de la ciudadanía en la instrumentación de la misma, es así como se creó un órgano cuya principal función sería la de garantizar el derecho ciudadano de Acceder a la Información Pública y Protección de Datos Personales, así como de regular a los sujetos obligados a la ley en el cumplimiento de sus obligaciones de Transparencia, el cual lleva por nombre Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, (IFAI).

Todas estas comisiones e institutos de Transparencia y Acceso a la Información, justamente constituyen los órganos especializados, esto garantiza que son responsables de los procedimientos de revisión y que cuentan con el conocimiento especializado necesario para resolver adecuadamente cada uno de los recursos contra la negativa de las autoridades a proporcionar alguna información. Es importante destacar que

la tutela del Derecho de Acceso a la Información DAI debe siempre estar a cargo de un órgano especializado y regirse por los siguientes principios:

- *Principio Universal sobre Derecho a la Información.* Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y expresión.
- *El Principio del Orden Jurídico Mexicano.* El Derecho de Acceso a la Información emana de la propia Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos.
- *Principio de Máxima Revelación.* Establece la presunción de que toda la información en poder de los órganos públicos debe ser objeto de revelación, tienen la obligación de revelar la información y cualquier persona tiene el derecho consiguiente a recibir información.
- *Principio de Obligación de Publicación.* Los órganos públicos están obligados a publicar la información que generen en el ejercicio de su mandato.
- *Principio de Facilidad de Acceso.* Todos los órganos públicos estarán obligados a establecer sistemas internos abiertos y accesibles para garantizar el Derecho del público a recibir información. Y en general, las dependencias deben designar un individuo responsable de tramitar las solicitudes.
- *Autoridad reguladora independiente.* La existencia de una autoridad reguladora e independiente permite fomentar la imparcialidad en el desempeño de las funciones y eliminar conflictos de intereses.
- *Vida privada y Datos Personales.* El Derecho a la vida privada o a la intimidad personal, es una de los límites del Derecho de Acceso a la Información, salvo que existan intereses preponderantes de orden colectivo que justifiquen de manera legítima la intromisión a este derecho personalísimo.

Al igual que la especialización, los mecanismos de Imparcialidad y la Autonomía en los procedimientos de los órganos garantes son necesarios. La primera por que busca asegurar que tanto en la integración como en la operación se actúe de manera profesional y objetiva a través de un

procedimiento abierto y transparente, mientras que la autonomía radica en la administración responsable con criterios propios; los órganos u organismos especializados e imparciales conocen de los recursos de revisión y cuentan con autonomía operativa, de gestión y de decisión.

Los órganos garantes tienen que ser suficientemente independientes para cumplir con sus funciones de manera efectiva pero, al mismo tiempo, requieren de otras instituciones y organismos para lograr un impacto significativo y duradero y, por lo tanto, deben fortalecer sus relaciones de colaboración con otros actores.

La existencia de los órganos garantes no garantiza su efectividad, que requiere -además de su autonomía e independencia y de un entorno de colaboración con otras instituciones- el fortalecimiento de sus capacidades institucionales, organizacionales y administrativas para el cumplimiento efectivo de sus funciones.

Los órganos garantes de transparencia y acceso a la información están en transición para consolidarse institucionalmente y definir su papel respecto a la protección de datos personales y otras áreas emergentes, como es el caso del gobierno abierto.

La efectividad de los órganos garantes de transparencia y acceso a la información depende, tanto de sus capacidades técnicas como también del contexto institucional en el que operan, ya que están inmersos en culturas regulatorias y de control específicas, así como en las tradiciones de la administración pública particulares de sus países respectivos.

A partir de la reforma constitucional al artículo 6° de nuestra Ley Suprema, en 2007, se establecieron las condiciones mínimas para desarrollar leyes con una tendencia mayor a favorecer el acceso a la información pública bajo el principio de máxima publicidad. El contenido y los alcances del párrafo segundo del citado artículo y de sus siete fracciones se

han incluido de manera gradual en las leyes de transparencia del país; sin embargo, en muchos casos no se cumple a cabalidad con lo especificado en el texto constitucional. El estudio de estas leyes realizado por Artículo 19 y Fundar, y la Métrica de la Transparencia Nacional desarrollada por el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) ofrecen algunas consideraciones al respecto. Así, nos encontramos ante legislaciones de transparencia y acceso a la información heterogéneas, que interpretan y dan cumplimiento de manera distinta a los mandatos constitucionales.

Los órganos garantes de la transparencia, el acceso a la información y protección de datos personales, al igual que otros órganos autónomos que tutelan derechos humanos, deben contar con autonomía constitucional y facultades y competencias suficientes para poder garantizar estos derechos en las instituciones públicas de los tres poderes de gobierno y los órganos autónomos a nivel federal, estatal, municipal y el Distrito Federal, así como de los sindicatos. Además, la Constitución determina que los sujetos obligados deberán hacer pública la información relativa a los recursos que entreguen a personas físicas y morales, que, de esta manera, se constituyen en sujetos obligados indirectos, por ejemplo, los sindicatos, fundaciones y las organizaciones de la sociedad civil. Al listado de sujetos obligados debemos añadir a los partidos políticos, puesto que son entidades de interés público que reciben recursos del erario. La autonomía constitucional otorga independencia de gestión y operación a los órganos que la poseen, toda vez que no están sujetos a ninguna autoridad de los poderes tradicionales.

### **3. Autonomía sindical**

En el derecho mexicano del trabajo está manejando una tendencia protectora, muchas veces con base en interpretaciones interesadas de sus disposiciones, y entre otro, siguiendo modelos extranjeros. Es tema fundamental la falta de respeto por la libertad y autonomía sindicales. El hecho de que en materia federal sea la Secretaría

de Trabajo y Previsión Social la encargada del registro de los sindicatos determina que con todos los pretextos del mundo se nieguen los registros y tomas de nota, si el sindicato no forma parte del grupo de partidarios del gobierno derivado del clientelismo. Con ello por supuesto se viola el Convenio 87 de "Libertad Sindical" de la Organización Internacional del Trabajo que México ha suscrito, y esa medida administrativa se ve reflejada en la postura de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como sucursal evidente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que se reserva a reconocer a los dirigentes sindicales que no tienen toma de nota.

Consideramos que hay que suprimir los registros y tomas de nota en la legislación laboral y sustituirlos por simples depósitos de la documentación e inscripción, debidamente publicada para que si alguien legitimado y que se sienta ofendido pueda impugnar dicha circunstancia por la vía jurisdiccional.

La Organización Internacional del Trabajo sustenta ciertos principios constitucionales y convencionales que deben ser motivo de consideración y reflexión. En el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra la frase *libertad sindical*, y en el apartado B) del numeral 1 de la *Declaración de Filadelfia* queda manifestado que "la libertad de opinión y de asociación es esencial para el progreso constante". Es evidente que no existe una definición expresa de los términos *libertad de asociación* o *libertad sindical* en el texto constitucional, porque para interpretar estos principios, la OIT ha expedido diversos convenios al respecto.

La **libertad sindical** está referida en el párrafo segundo del preámbulo de la Constitución con la calificación de *principio*. Sin el respeto a esta libertad, sin la existencia de una auténtica *libertad sindical* no es posible

concebir la consagración de los derechos económicos y sociales.<sup>87</sup> Este principio es fundamental para alcanzar los objetivos declarados en el preámbulo. La no observancia de ellos (declara la Constitución) constituye una amenaza para la paz y armonías universales. Cabe agregar que el artículo 427 (sección II, de la parte XIII), del Tratado de Paz de Versalles, titulado *Principios generales*, afirmaba la existencia de métodos para la reglamentación de las condiciones de trabajo que todas las comunidades industriales deberían esforzarse en aplicar. Entre ellos se individualiza el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patronos.

En suma, agregaremos los principios de *libertad sindical* que se destacan en los diversos convenios internacionales que ya hemos enunciado:

- Derecho de constituir organizaciones sindicales. Ello significa: que los trabajadores y empleadores pueden crearlas sin distinción de ninguna clase, sin autorización previa, y ser organizaciones de su elección.
- Derecho de afiliarse a estas organizaciones.
- Garantías al derecho de libertad sindical:
- La abstención de las autoridades públicas.
- Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos.
- Elegir libremente a sus representantes.
- Organizar su gestión y actividad.
- Formular su programa de acción.
- No estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa.
- Constituir federaciones y confederaciones.
- Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas.
- Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio en razón de su afiliación sindical o de sus actividades.

---

<sup>87</sup> GROS ESPIELL, Héctor. ***El concepto de la libertad sindical en la constitución de la OIT***. Estudios sindicales y cooperativos. Madrid, Ediciones y Publicaciones Populares, año VI, núm. 24, octubre-diciembre de 1972. Pág. 23.

- Impedir toda injerencia de organizaciones extrañas y,
- La instauración de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva.

Diversos son los significados que en la práctica se atribuyen al vocablo *autonomía*. Hay quienes restringen el alcance de la palabra o le atribuyen una significación que no le corresponde.

Desde el punto de vista etimológico, entre otras acepciones significa: "condición del individuo que de nadie depende en ciertos conceptos", según el *Diccionario de la Academia*.

Para el maestro Eduardo García Máynez, una noción legal del término *autonomía* es "la capacidad de una persona (individual o colectiva) de darse leyes que han de regir sus actos...".<sup>88</sup> En otras palabras, es la posibilidad que un ente jurídico tiene de autodeterminarse.

La ley laboral mexicana, en su artículo 359, expresa que "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular su programa de acción".

Es clara la vinculación estrecha de los organismos sindicales y el Estado, por lo que resulta difícil "aceptar una supuesta autonomía que esté subordinada a las consignas que el partido o los propios detentadores del poder lanzan a los sindicatos leales".<sup>89</sup>

En cuanto a la autonomía jurídica, 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

---

<sup>88</sup> GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. *Autonomía, investigación y docencia*. Revista de la Facultad de Derecho de México, México, UNAM, núm. 114, 1979. Pág. 798.

<sup>89</sup> DE BUEN, Néstor. *Organización y funcionamiento de los sindicatos*. Porrúa. México, 1983. Pág. 20.



tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, coaliciones, asociaciones profesionales, etcétera". Como puede verse, esta disposición constitucional no invoca condiciones, mas no así la ley reglamentaria es limitativa. Veamos algunos ejemplos:

- El artículo 365 obliga a los sindicatos a registrarse ante la autoridad. Sin la constancia correspondiente, los re-presentantes sindicales no pueden actuar. (artículo 692, fracción IV: "Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. 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. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.").
- 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 de ese 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.

La autonomía, referida a los sindicatos, representa, sin más, esa libertad de movimientos o de acción que es consecuencia del ejercicio de derechos subjetivos de índole social y donde nace la fuerza sindical.

La actividad jurídica sindical se produce mediante una dosis no pequeña de normatividad. El alcance de los estatutos sindicales determina la vida interna del sindicato y sus miembros; es lo que algunos autores llaman "acción democrática interna y externa". Constituirse, redactar estatutos y reglamentos administrativos son los primeros actos democráticos de un sindicato. También debiera serlo elegir libremente a sus representantes. En cuanto a la acción sindical externa, podemos mencionar la participación que éstos tienen en la vida pública de cada país. Los problemas nacionales no pueden ni deben ser ajenos a la clase trabajadora. En algunos casos la acción sindical externa influye en el ánimo de los gobiernos, sobre todo el Poder Legislativo, para que esas aspiraciones queden plasmadas en el derecho positivo.

Cuando las agrupaciones sindicales tienen una participación social relevante, pueden contribuir "al mejoramiento de la política económica y social del Estado".<sup>90</sup>

La organización de la profesión así como la ordenación de las relaciones entre sus miembros y aún la distribución a éstos derechos y obligaciones de naturaleza sindical constituyen una consecuencia de la previa atribución de autonomía al sindicato. Por ello, se ha dicho que la autonomía sindical es, en una primera aproximación, "el poder de autodeterminación de los sindicatos".<sup>91</sup>

Algunos autores, prefieren referirse a la *independencia sindical* y no a la *autonomía* o a la *autarquía*, hay quienes hablan de *soberanía*.

---

<sup>90</sup> HORI Robaina, Guillermo. *La libertad sindical y la acción democrática*. Revista de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, núm. 3, 1986. Pág. 26.

<sup>91</sup> GARCÍA ABELLÁN, Juan. *Introducción al derecho sindical*. Aguilar. Madrid, 1961. Pág. 105.

En el caso de la ley mexicana, algunos autores prefieren hablar de libertad; entre ellos Néstor De Buen, quien, al referirse a este punto, indica 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>92</sup> pues en el artículo 359 se expresa esta idea.

En el caso de México, mientras el sistema político continúa utilizando y manipulando al sindicalismo, como lo han venido haciendo a través del corporativismo, no podemos hablar de autonomía sindical, en el sentido amplio y correcto en que debe ser entendida. El sometimiento y la postura claudicante, abyecta y corrupta de los líderes han convertido nuestras organizaciones en *comparsas* que legitiman a un sistema decadente, que ya no satisface las aspiraciones del pueblo mexicano.

Por último, la razón ideológica; hay una distancia abismal entre la ideología patronal y la ideología sindical. La ideología sindical tiende a la transformación de las relaciones de producción, al cambio social, y eso implica un contraste de posiciones.

---

<sup>92</sup> DE BUEN, Néstor. ***Organización y funcionamiento de los sindicatos***. Porrúa. México, 1983. Pág. 16.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El derecho del trabajo está conformado por el conjunto de preceptos, de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tiene por causa el Trabajo, por cuenta y bajo dependencias ajenas, con el objeto de garantizar a quien lo ejecute, su pleno desarrollo como persona humana; y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social, y la regularización de los conflictos entre los sujetos de estas relaciones.

**SEGUNDA.-** La coalición es la agrupación de varios trabajadores que tienen por objetivo defender sus derechos e intereses, los cuales una vez satisfechos, se disolverá dicha organización. Es la titular del derecho de huelga.

**TERCERA.-** Los sindicatos han jugado un papel fundamental en la construcción de la Nación; consolidados en la representatividad y en la democracia, están llamados a ser parte central de las nuevas alboradas de México.

**CUARTA.-** Las asociaciones profesionales son agrupaciones formales, es decir, constituidas jurídicamente por personas que ejercen una misma profesión para la realización de fines relacionados con su actividad profesional.

**QUINTA.-** Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, las normas internacionales del trabajo han sido siempre el principal instrumento de su acción para la promoción de la justicia social. El objetivo perseguido era y sigue siendo la mejora general de la condición del hombre en el trabajo mediante la adopción de instrumentos normativos.

**SEXTA.-** Las características consustanciales a la libertad sindical son:

➤ El titular o sujeto activo de este derecho lo encontramos en la organización colectiva "de clase", en los trabajadores o patronos que se

agrupan en el "sindicato" o "unión" o "asociación", constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, en términos de lo establecido por el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo.

➤ El señalamiento expreso de "libertad sindical" como ejercicio o manifestación de intenciones que van un paso más adelante del reconocimiento al derecho de asociación; a este respecto basta con examinar algunas disposiciones normativas en las cuales se reconoce el derecho de la libertad sindical como la serie de elementos tendentes a proteger o amparar los actos que siguen a la manifestación de voluntad de constituir una asociación o a garantizar la acción de ésta.

**SÉPTIMA.-** El registro sindical tiene simplemente el valor de ser un instrumento declarativo del sindicato como debiera ser parte de la transparencia y rendición de cuentas del sindicato.

**OCTAVA.-** La autonomía sindical es el derecho de los trabajadores y sus sindicatos a conducirse con independencia del patrón, del gobierno y de los partidos políticos. Es el derecho a que ningún poder externo intervenga de alguna manera en su vida interna, mucho menos violente sus estatutos, normas propias que se han dado los trabajadores para regular el funcionamiento y vida de sus organizaciones y elegir libremente a quienes les representen.

**NOVENA.-** La transparencia ha de ser un reto no sólo individual de cada entidad, sino de carácter sectorial, donde el sector trabaja para generar vínculos sólidos con la sociedad, fortaleciendo la confianza social; por lo que respecta a las autoridades deben transparentar sus actividades frente a la vida sindical.

**DÉCIMA.-** La transparencia focalizada o transparencia pro-activa es una respuesta a la necesidad de obtener beneficios específicos de la transparencia, así como a la demanda de un mayor orden de acceso a la información que ofrece el gobierno y las organizaciones a la sociedad civil,

como es el caso de los sindicatos. La transparencia focalizada requiere que el gobierno a través de los nuevos medios busque la rendición y libre determinación de los sindicatos y estimular los mecanismos del mercado para lograr un beneficio social específico.

Con la transparencia focalizada, se buscan objetivos específicos, se espera beneficiar a un audiencia concreta mediante la publicación de un espectro de información bien definido, a través de medios de comunicación útiles para los propósitos establecidos. La transparencia y acceso a la información focalizada busca adelantarse a la demanda ciudadana por información, haciendo pública de forma pro-activa aquellos datos que en manos de los ciudadanos, generan incentivos y comportamientos de mercado benéficos para la sociedad.

**DÉCIMA PRIMERA.-** El Instituto Federal de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (IFAI), será el órgano garante para tener acceso a las cuentas financieras de las organizaciones sindicales, especialmente el destino que tienen los recursos de origen público que reciben a través de donaciones. La propuesta se fundamenta en la necesidad de que todos los que reciban recursos públicos, rindan cuentas sobre el uso que les dan. Hasta ahí la intención tiene un fundamento sólido e irrefutable; ir más allá sería un desatino de grupos de presión que obedecen a intereses ajenos a los de los trabajadores.

Es cierto que los sindicatos, en especial aquellos que agremian a trabajadores del Estado, reciben donativos para diversos rubros que incluye desde financiamiento de eventos deportivos y culturales, hasta la adquisición de inmobiliario y la construcción de oficinas.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** En virtud de lo anterior, proponemos lo siguiente:

➤ Promover y garantizar la transparencia, la rendición de cuentas, el acceso a la información y la protección de los datos personales en todos los ámbitos del sindicato.

- Fortalecer a los organismos encargados de facilitar el acceso a la información de los sindicatos, a través de los medios electrónicos.
- Desarrollar el marco normativo que garantice que la información referente a la vida privada y a los datos personales estará protegida.
- Promover los mecanismos para que la información sindical sea clara, veraz, oportuna y confiable en el seno sindical.
- Fomentar una cultura cívica de transparencia y rendición de cuentas.

## FUENTES DE CONSULTA

### A. LIBROS

- 1.ACOSTA ROMERO, Miguel. ***Teoría General del Derecho Administrativo***. Quinta ed. Porrúa. México, 1983.
- 2.AGUILAR GARCÍA, Javier. ***Globalización, Trabajo y Sindicalismo en México***. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. México, 2008.
- 3.BARBEITO, Alberto y Rubén Lo Vuolo. ***La Modernización Excluyente***. Unicef-Losada. Argentina, 1995.
- 4.BARRIONUEVO PEÑA, José. ***Los Sindicatos y las Asociaciones de Empresarios***. "Derecho del trabajo y de la seguridad social en la Constitución". Taravilla. España, 1981.
- 5.BAYÓN CHACÓN, Gaspar y Pérez Botija, E. ***Manual de Derecho del Trabajo***. Vol. II. Décima ed. Tecnos. España, 1977.
- 6.BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. ***Derecho del Trabajo***. Oxford, México, 2008.
- 7.BORRAJO DACRUZ, Efrén. ***Introducción al Derecho del Trabajo***. Novena ed. Tecnos. España, 1996.
- 8.DE BUEN, Néstor. ***Organización y Funcionamiento de los Sindicatos***. Porrúa. México, 1983.
- 9.BURGOA, Ignacio. ***Diccionario de Derecho Constitucional. Garantías y Amparo***. Porrúa. México, 1984.
- 10.CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. ***Derecho Sindical y Corporativo***. Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina, 1964.
- 11.CAMERLINCK, G. H. y Lyon-Caén, G. ***Derecho del Trabajo***. Trad. Juan M. Ramírez, Ed. Aguilar. Madrid, 1974.
- 12.CHARIS GÓMEZ, Roberto. ***Derecho Internacional del Trabajo***. Porrúa. México, 1994.
- 13.DÁVALOS, José. ***Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo***. Porrúa. México, 2003.
- 14.DE BUEN LOZANO, Néstor. ***Derecho del Trabajo***. Tomo II. Porrúa. México, 1992.



- 15.DEVEALI, Mario L. ***Derecho Sindical y de Previsión Social***. Tercera ed. Argentina, 1957.
- 16.DUHAU, Emilio. “**Estado Benefactor, Política Social y Pobreza**”. Visto en Sociológica. N° 9, 9-12/1995, UAM-Azcapotzalco, México.
- 17.GARCÍA ABELLÁN, Juan. ***Introducción al derecho sindical***. Madrid, Aguilar, 1961.
- 18.GOULD IV, William B. ***Nociones de Derecho Norteamericano del Trabajo***. Trad. Eduardo González Biedma. Tecnos. Madrid, 1991.
- 19.GROS ESPIELL, Héctor. ***El Concepto de la Libertad Sindical en la Constitución de la OIT. Estudios sindicales y cooperativos***. Ediciones y Publicaciones Populares. Año VI, núm. 24, Madrid. octubre-diciembre de 1972.
- 20.GUERRERO, Euquerio. ***Manual de Derecho del Trabajo***. Décima segunda ed. Porrúa. México, 1998.
- 21.JARDON ARANGO, Ignacio. ***Marxismo y Filosofía en Gramsci***. Parteluz, España, 1995.
- 22.JUAN FELIPE Y JOSÉ WOLDENBERG. ***Del Estado Liberal a los Inicios de la Dictadura Porfirista***. Serie La Clase Obrera en la Historia de México, Vol. II. Siglo XXI e Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, 1980.
- 23.LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. ***La Libertad Sindical en México***. Universidad Obrera. México, 1926.
- 24.LÓPEZ APARICIO, Alfonso. ***Derecho Colectivo del Trabajo. El Derecho Latinoamericano del Trabajo***. UNAM. México, 1974.
- 25.MARJORIE, Ruth Clark. ***La Organización Obrera en México***. Ediciones Era. México, 2000.
- 26.OJEDA AVILÉS, Antonio. ***Derecho Sindical***. Tecnos. España, 1984.
- 27.PIC, Paul. ***Derecho del trabajo***. Ed. Taurus. España, 1949.
- 28.RUSSOMANO, Mozart V. ***Principios Generales de Derecho Sindical***. Instituto de Estudios Políticos. España. 1977.
- 29.SANTOS AZUELA, Héctor. ***Derecho Colectivo del Trabajo***. Segunda ed. Porrúa. México, 1997.

30. SUÁREZ CAMACHO, Humberto. ***El Sistema de Control Constitucional en México***. Porrúa. México, 2007.
31. VALTICOS, Nicolás. ***Derecho Internacional del Trabajo***. Ed. Tecnos. México, 1977.
32. VALVERDE MARTÍN, Antonio, et al. ***Derecho del Trabajo***. Ed. Tecnos. España, 1991.

## **B. LEGISLACIÓN**

1. ***Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917***. Comentada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, D.F., 2008.
2. ***Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos***. Porrúa. México, 2014.
3. ***Ley Federal del Trabajo***. Porrúa. México, 2014.
4. ***Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia***. Juan B. Climént Beltrán Esfinge. Vigésima novena ed. México, 2008.
5. ***Convenio 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y el Derecho de Sindicalización***, aprobado en 1948 y ratificado por México el 1 de abril de 1950. [www.oit.org](http://www.oit.org)
6. ***Ley Federal de Acceso a la Información Pública***. SISTA, México, 2014.

## **C. DICCIONARIOS**

1. ***Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española***. Vigésima Segunda ed. Porrúa. México, 2008.
2. ***Diccionario de la Lengua Española***. Real Academia Española. Décima novena ed. Espasa-Calpe. Madrid, 1970.
3. ***Enciclopedia Jurídica Omeba***. T. VI. Editorial Driskill. Argentina, 1979,
4. GARCÍA FABREGAT, Máximo A. ***Antecedentes del Sindicalismo en México***. Revista Pensamiento Político, Vol. XXII, Número 85. Consejo Editorial. Mayo, 1976.
5. GARCÍA OVIEDO, Carlos. ***Tratado de Derecho Social***. España, 1952.

6. HORI ROBAINA, Guillermo. **“La libertad sindical y la acción democrática”**. Revista de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de México. Núm. 3, 1986.

7. Enciclopedia Jurídica Omeba. NAPOLI, Rodolfo A. **Democracia sindical**. Editorial Driskill. Argentina, 1979.

#### **D. OTRAS FUENTES**

1. ARROYO, Alberto, "Estadísticas económicas". Red Mexicana de Acción frente al Libre comercio, México, 1997, p. 34, citado por: Medina Núñez, Ignacio. **Sindicalismo Mexicano en Transición**. [www.mercaba.org/DicPC/S/sindicalismo.htm](http://www.mercaba.org/DicPC/S/sindicalismo.htm).

2. Cordera Campos y Leonardo Lomelí Vanegas. **El papel de las ideas y políticas en el cambio estructural de México, 1982-2004**. Ensayo publicado en la página de Internet: <http://www.rolandocordera.org.mx/textos/papel.pdf>.

3. DE BUEN, Néstor. **La Nueva era del Derecho Laboral**. Excelsior. Sección Política. 28 de noviembre de 2000.

4. M. Amorós. **¿Qué fue la autonomía obrera?** Charla en la nave ocupada La Rabia, de Barcelona, 23 de enero de 2005, publicada en <http://www.klinamen.org/textos/charlaautonomia.pdf>. Amoroj.

5. GALLART Y FOLCH, Alejandro. **Caracteres diferenciales de la libertad sindical**. Revista Derecho del Trabajo. T. XV. Editorial La Ley. Argentina, 1955.

6. [Http://militante.org/los-sindicatos-en-mexico](http://militante.org/los-sindicatos-en-mexico).

7. <http://juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/1/cj/cj10.htm>.

8. <http://temasdederecho.wordpress.com/2012/11/21/el-derecho-del-trabajo>.

9. <http://www.elergonomista.com/tra28.html>.

10. **Libertad sindical y negociación colectiva**. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 69a. Reunión, Ginebra, 1983.

11. **Sindicalismo revolucionario**. Registrado en la página de Internet: [http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicalismo\\_revolucionario](http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicalismo_revolucionario). visitada el día martes 07 de abril de 2009.

12.VIATAIC JAKASA, Antonio. ***Principios y prácticas de la libertad sindical en el mundo.*** Estudios sindicales y cooperativos. Ediciones y Publicaciones Populares. Año VI. Madrid. octubre-diciembre de 1972.

13.[www.oit.gob.mx](http://www.oit.gob.mx). Portal visitado el domingo 26 de abril de 2009.