



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**"CRÍTICA Y PROPUESTA DE REFORMA AL
ARTÍCULO 370 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO"**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

LUIS ROBERTO TENORIO RAMOS

Director de Tesis

MTRO. ARTURO LANDA SÁNCHEZ

Revisor de Tesis

LIC. FELIPE DE JESÚS RIVERA FRANYUTI

BOCA DEL RÍO, VER.

MARZO 2015



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.

AGRADECIMIENTOS.

Quiero agradecer, primeramente, a mi madre, Irma Inés Ramos Lozano, que es la persona en la que siempre puedo encontrar apoyo y que me impulsa a proponer y cumplir metas y además, me inspira a ser un mejor ser humano, a mi padre, Roberto Tenorio González, que siempre ha estado ahí para apoyarme y ha procurado acercar todas las herramientas necesarias para forjarme como profesionista, a mis abuelos Roberto Tenorio Fuentes y Evelia Aurora González Ramón, que fueron parte fundamental en mi etapa como estudiante universitario y me brindaron soporte para atravesar la misma, a mis hermanos Edgar Daniel Tenorio Ramos y Julio César Tenorio Ramos, de los que aprendo y con los que comparto un gran lazo de compañerismo, a mis tías, Evelia Aurora Tenorio González, que siempre estuvo al pendiente de mí, durante este proyecto, y Ana Bertha Tenorio González, que fue factor importante para el desarrollo de un capítulo de esta tesis, y toda mi familia, porque sé que me apoyan incondicionalmente, al Lic. Gonzalo Ortiz Castelán, que de igual manera contribuyó de manera sustancial en el desarrollo de un capítulo de este trabajo, a mi gran amiga, Mónica Morales Cruz, que siempre estuvo impulsándome a concluir de manera óptima este trabajo, a mi amiga y pareja, Diedri Enoe Ortiz Rivera, que durante mi etapa universitaria me ha acompañado y ayudado en diversas situaciones, para superar los obstáculos que se presentaron durante dicho periodo y fuera del mismo y, que además, es, al igual que mis padres, motor para crecer como persona y ser mejor cada día, brindándome confianza y amor incondicional, y a todas las personas que me han ofrecido apoyo de alguna manera.

Por último, quiero dedicar este trabajo a mi gran amigo y hermano, José Luis Pérez López, gracias por tanta fuerza, enseñanza y motivación, sé que siempre estarás cerca y velando por nosotros, este esfuerzo es para ti, amigo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I.- METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	3
1.2 JUSTIFICACIÓN.	3
1.3 OJETIVOS.	4
1.3.1 Objetivo general.	4
1.3.2 Objetivos específicos.	4
1.4 HIPÓTESIS.	5
1.5 VARIABLES.	5
1.5.1 Variable independiente.	5
1.5.2 Variable dependiente.	5
1.6 DEFINICIÓN DE VARIABLES.	5
1.7 TIPO DE ESTUDIO.	6
1.8 DISEÑO.	6
1.8.1 Investigación Documental.	7
1.8.1.1 Centros de acopio de información.	7
1.8.1.1.1. Fichas bibliográficas.	7
1.8.1.1.2. Fichas de trabajo.	7
Capítulo II.- DEFINICIÓN Y CONCEPTO DE SINDICATOS Y DERIVADOS DEL MISMO, DESDE DIFERENTES PUNTOS DE VISTA.	
2.1. DEFINICIONES DE SINDICATO.	8

2.2. DEFINICIÓN DE SINDICALISMO.	10
Capítulo III.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO A ASOCIARSE.	
3.1. ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS.	12
3.1.1 Movimiento Sindical	12
3.1.2 Etapas del Movimiento Sindical	13
3.2. FORMACION HISTORICO-JURÍDICA DEL SINDICATO.	16
3.2.1. La antigüedad clásica.	16
3.2.2. El sistema corporativo medieval.	20
3.2.3. El Periodo Liberal.	26
3.2.4. La Consolidación del Sindicato.	32
3.3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS SINDICATOS EN AMÉRICA LATINA.	37
3.4. ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO.	41
3.4.1. Antecedentes Históricos en México de la cláusula de exclusión.	43
3.5. EL PACTO SINDICAL.	44
3.5.1. El Pacto Sindical en México.	44
3.5.1.1. Noción Jurídica.	46
3.5.1.2. Naturaleza.	52
3.5.1.3. Sujetos y formación.	62
3.5.1.4. Contenido.	63
3.5.1.5. Formalidades, Eficacia y Duración.	65
3.5.1.6. Revisión, Prórroga y Terminación.	66
3.5.1.7. Observaciones Finales del Pacto Sindical en México.	69
3.6. LA LIBERTAD SINDICAL EN EL MARCO DEL CONVENIO INTERNACIONAL NÚMERO 87.	71
3.6.1. Marco General.	71
3.6.2. Derechos de Asociación y Asociación Profesional. ...	74

3.6.3. La Libertad Sindical Individual.	76
3.6.4. La Libertad Sindical Colectiva.	77
3.6.5. El Registro Sindical.	78
3.6.6. Las Cláusulas de Exclusión.	79

Capítulo IV.- LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN NUESTROS DÍAS.

4.1. ASPECTOS BASICOS DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.	81
4.1.1. Función del Sindicato.	81
4.1.2. Estructura Sindical.	83
4.1.3. Estatutos.	83
4.1.4. Integración.	84
4.1.4.1. El Dirigente.	84
4.1.4.2. Funciones.	85
4.1.4.3. Integración Complementaria.	93
4.1.5. Funciones y Obligaciones.	94
4.1.5.1. Sección y Delegación.	94
4.1.5.2. El Delegado Sindical.	95
4.1.5.3. Funciones del Delegado.	96
4.1.5.4. Las Cuotas Sindicales.	97
4.1.5.5. Administración de Cuotas.	97
4.1.6. Asamblea General.	98
4.1.6.1. Asamblea.	98
4.1.6.2. Tipos de Asamblea.	99
4.1.6.3. La Convocatoria.	99
4.1.6.4. Quórum.	100
4.1.7. Derechos de la Contratación Colectiva.	100
4.1.7.1. Contratación Colectiva.	100
4.1.7.2. Contenido del Contrato Colectivo.	101
4.1.7.3. Contenido.	102

Capítulo V.- LEGISLACIONES EXTRANJERAS E INTERNACIONALES
ACERCA DE DISOLUCIONES SINDICALES.

5.1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).	104
5.1.1. Lista por orden alfabético de los Estados Miembros de la OIT.	105
5.1.2. Disolución y Liquidación de Organizaciones Sindicales.	106
5.1.3. Perú.	107
5.1.4. Venezuela.	107

Capítulo VI.- SINDICALISMO EN LA ACTUALIDAD.

6.1. SINDICATOS EJEMPLARES.	110
6.1.1. Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, Gases, Similares y Conexos de la República Mexicana.	111
6.1.2. Sindicato Único Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz.	114
6.2. SINDICATOS QUE NO REALIZAN SUS FUNCIONES CON LA FINALIDAD POR LA CUAL FUERON CREADOS.	116
6.2.1. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.	117
6.2.2. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.	125
6.2.3. Sindicato Mexicano de Electricistas.	128

Capítulo VII.- RAZONES PARA DISOLVER UN SINDICATO. 130

Capítulo VIII.- PROPUESTA. 135

CONCLUSIONES. 139

RECOMENDACIONES.	141
BIBLIOGRAFÍA.	143
LEGISGRAFÍA.	149
LINKOGRAFÍA.	150

INTRODUCCIÓN

En este proyecto de tesis, se abarcará como principal tema, el ámbito sindical, se hará una breve reseña de los antecedentes históricos, empezando por la antigüedad clásica, el sistema corporativo medieval, las primeras agrupaciones gremiales, el periodo liberal, hasta llegar a la consolidación del sindicato en la forma que conocemos, repasando de igual manera los antecedentes en América Latina, y abarcando con mayor intensidad los antecedentes que se tienen del sindicato en México, mencionando en el camino las generalidades y aspectos que envuelven al sindicatos y, de manera más específica, proponer la legislación para la disolución del mismo

Se sabe que los sindicatos no gozan de la mejor reputación en la sociedad, o gran parte de la comunidad mexicana no mantiene buena imagen de los mismos, aunque en realidad no sepan la razones o tal vez se dejan guiar por opiniones de compañeros, amistades, o en mayor parte por las noticias que se comparten día a día, por diversos medios de comunicación, ya sea televisión, radio, periódico, revistas y, uno que en los últimos años ha revolucionado el manejo de la información, el internet, mismo en el que hay que tener excesivo cuidado, pues no todos los contenidos tienen una

fuentes confiables, al no todos gozar de una supervisión o un control de calidad antes de ser publicados, ya que en esta plataforma cualquiera tiene oportunidad de subir información y cualquiera tiene acceso a la misma, independientemente si sea correcta o errónea, este hecho puede generar confusión en la población y distribución de la mala información.

Es por lo mencionado en el párrafo anterior, que en esta tesis, se abren capítulos donde se da conocer el funcionamiento, requisitos de creación y demás acciones realizadas por un sindicato, para que se tenga un mejor panorama del trabajo que realiza un sindicato, o que tendría que realizar un sindicato y muchas veces no lo hace, o por lo menos no de una manera óptima.

De igual manera se hará mención de diversos acontecimientos de carácter corruptivo, escándalos en los que dirigentes de los sindicatos, algunos de los más importantes en México, se han visto involucrados y que han sido tema de controversia en diferentes periodos de los últimos años en la sociedad, a nivel nacional e internacional.

Por último, proyectaremos la propuesta de reforma a la ley, que para ser precisos, sería reformar el artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo, para que la autoridad tenga la facultad de, que al actualizarse cualquiera de los supuestos que se proponen, pueda esta autoridad, disolver de manera definitiva a dicho sindicato.

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Debido al mal manejo y abuso que existe en los sindicatos del país actualmente, es necesaria la inclusión de un artículo o apartado donde se faculte a la autoridad competente a disolver, mediante un debido juicio, los sindicatos que no cumplan sus objetivos principales.

1.2. JUSTIFICACIÓN.

Es bien sabido que en México la corrupción es abundante, no solo en la más común, como lo es la política, sino, en diferentes terrenos sociales y que cada vez abarca más.

La cuestión sindical no se libra de este problema, y con la necesidad de los trabajadores por tener un órgano que los

proteja y vele por sus derechos, se vuelve más fácil esta cuestión en este entorno.

No debe existir motivo para mantener un órgano que no está cumpliendo con el objeto para el que fue constituido, por tanto, no hay razón para la existencia del mismo, pues solo se convierte en una fuga económica.

En este análisis se tratara de buscar la manera de que sea incluida en la ley federal de trabajo, un artículo o apartado, donde se faculte a la autoridad competente de disolver los órganos sindicales, a través de un juicio correspondiente, al no cumplir con sus objetivos primordiales.

1.3. OBJETIVOS.

1.3.1. Objetivo General.

Evaluar los diferentes aspectos y comportamientos de los sindicatos al no cumplir los objetivos principales por los que fueron creados, para poder justificar e integrar en la ley federal de trabajo, la disolución de dicho órgano cuando no cumpla con dichos objetivos a través de una autoridad administrativa y así poder actuar en caso necesario para poder disolver dicho sindicato en turno por no cumplir con la finalidad principal, por la cual fue creado.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Investigar los antecedentes en la historia del origen del derecho de asociación.

- Analizar la organización sindical vigente.
- Examinar algunas leyes extranjeras donde se tenga prevista la disolución de los sindicatos.
- Puntualizar las diferentes razones para obligar a la disolución de un sindicato, así como la modificación a la ley federal del trabajo para lograrlo.

1.4. HIPÓTESIS.

Esta reforma sobre la disolución a través de una autoridad implicaría la desaparición de órganos sindicales que no cumplan de forma óptima sus labores primordiales.

1.5. VARIABLES.

1.5.1. Variable independiente.

La ineficacia de los sindicatos actuales.

1.5.2. Variable dependiente.

La modificación a la ley federal de trabajo para facultar la disolución de los sindicatos por incumplimiento de sus objetivos.

1.6. DEFINICIÓN DE VARIABLES.

Autoridad Responsable. La autoridad responsable es la parte contra la cual se demanda protección de la justicia federal; es el órgano del estado, que forma parte de su gobierno, de quien proviene el acto que se reclama (ley o

acto en sentido estricto), que se impugna por estimar el quejoso que lesiona las garantías individuales o que transgreden en su detrimento el campo de competencias que la carta magna delimita a la federación y a sus estados miembros; esto es, que rebasa las atribuciones que respecto de una y otras la constitución ha precisado.¹

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

1.7. TIPO DE ESTUDIO.

EL presente trabajo responde a la estructura de los estudios descriptivos, que son con los que se pretende obtener un mayor conocimiento acerca del fenómeno de estudio, describiendo sus características más importantes tal como se presentan en la realidad.

1.8. DISEÑO.

1.8.1. Investigación Documental.

En virtud de la naturaleza analítica del presente trabajo de investigación se acudió a diversos centros de acopio de información, tales como bibliotecas, casas de cultura y libros de bibliotecas personales, con el fin de localizar la que sirva para darle sustento

¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Manual del Juicio de Amparo*, 2a Edición, México, Themis, p. 24.

1.8.1.1. Centros de acopio de información.

- Biblioteca privada.

Nombre: Universidad Villa Rica.

Domicilio: Avenida Urano esquina progreso.

Ubicación: Boca del Río, Veracruz.

- Biblioteca pública.

Nombre: Unidad de Servicios Bibliotecarios y de Información de la Universidad Veracruzana

Domicilio: Ruiz Cortines esquina S.S. Juan Pablo II.

Ubicación: Boca del Río, Veracruz.

1.8.1.1.1. Fichas bibliográficas.

Técnica de investigación que tiene como finalidad ayudarnos a conocer el contenido del libro que se pretende utilizar para la elaboración de determinado trabajo y consta de los siguientes datos: Nombre del autor, nombre del libro, tomo(s), número de edición, editorial, lugar y fecha de edición y número de páginas.

1.8.1.1.2. Fichas de trabajo.

Fichas que utilizamos para registrar la información consultada y que contiene anotaciones importantes sobre los temas de interés para nuestra investigación y consta de: nombre de autor, título de la obra, número de volumen o tomo, edición, editorial, lugar, año, páginas consultadas y resumen, comentario o transcripción del material de interés.

CAPÍTULO II.
DEFINICIÓN Y CONCEPTO DE SINDICATO Y DERIVADOS DEL MISMO,
DESDE DIFERENTES PUNTOS DE VISTA.

Durante el paso del tiempo se ha estudiado el tema de los sindicatos, ya sea como agrupaciones, gremios o las distintas maneras en que los conocemos, es por eso que han surgido diversas definiciones y conceptos de esta figura, muchos de ellos de los diferentes puntos de donde parte el estudio en cuestión. Se enlistara una serie de definiciones y conceptos, que ayudara entender mejor este tema.

2.1. DEFINICIONES DE SINDICATO.

1. Real Academia Española, 2014. m. Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.²

² *Diccionario de la Real Academia Española*, 2014, <http://lema.rae.es/drae/?val=sindicato>.

2. Asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos. El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva. Si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción sindical para presionar al empresario. En algunos países un sindicato es el brazo económico de un movimiento social más amplio, que puede incluir un partido político y una cooperativa (Suecia, por ejemplo, a lo largo de muchos años). En aquellos países donde no existen estos vínculos formales, los sindicatos participan en la vida política, ejerciendo presión para que se promulguen determinadas leyes, o apoyando a algún candidato que defienda los intereses de los trabajadores. Muchos sindicatos también ofrecen servicios de asesoría jurídica para resolver problemas de empleo, seguros y otro tipo de atenciones para los miembros del sindicato y sus familias. Los sindicatos pueden ser de tres tipos: sindicatos de trabajadores, a los cuales se puede afiliarse cualquier trabajador; sindicatos profesionales, a los que se afilian los trabajadores de determinada profesión, como electricistas, carpinteros, o pintores; y sindicatos industriales, a los cuales se pueden afiliar los trabajadores de una determinada industria, como los del sector automovilístico o los de la siderurgia. Los funcionarios públicos también pueden sindicarse³

3. Levy Sandri. Levy Sandri define al sindicato (término de origen francés derivado de la voz griega *syndicus*) como la

³ Hachette Castell, *Diccionario Enciclopédico*, Tomo X, Ediciones Castell, España, 1981.

asociación constituida por personas que ejercitan una misma actividad profesional (pertenecientes, en consecuencia, a la misma categoría) para la promoción y defensa de sus intereses colectivos, ya sea morales o económicos.⁴

2.2. DEFINICIÓN DE SINDICALISMO.

1. Movimiento revolucionario que defendía que el control del gobierno y la industria debía estar en manos de los sindicatos, lo que se lograría mediante acciones directas como huelgas generales y sabotajes. Según una segunda acepción, muy común en Francia, país donde apareció este término, el sindicalismo es sinónimo de la acción de sindicarse o de afiliarse a un sindicato, mientras que la asociación de trabajadores revolucionarios se denomina sindicalismo revolucionario.

En la práctica, se considera que los sindicatos son instrumentos que han de servir para mejorar las condiciones de los trabajadores dentro de la organización social existente. Sin embargo, el sindicalismo busca la creación de una sociedad sin Estado, donde la producción se destina a satisfacer las necesidades de la comunidad y no a obtener beneficios. Esta producción sería gestionada por sindicatos y asociaciones empresariales autogobernadas por los trabajadores. Así, el sindicalismo acepta la teoría marxista de la lucha de clases, que culminará en la propiedad colectiva de los bienes y los medios de producción, aunque

⁴ Levy Sandri, Lionello, *Lezioni Di Diritto Del Lavoro*, Italia, 1962, P. 12.

rechaza el concepto marxista de una dictadura del proletariado. En este sentido, el sindicalismo acepta el concepto anarquista de que cualquier forma de gobierno centralizado es indeseable.⁵

⁵ Hachette Castell. *Op. Cit.* Nota 1, Tomo X.

CAPÍTULO III.
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO A ASOCIARSE.

3.1. ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS.

La lucha de los obreros en el marco histórico mundial para obtener mejores presentaciones de la vida ha sido larga; algunos autores marcan su inicio en el año de 1990 A.C. durante el reinado de *Khouprou* por los ladrilleros en Egipto, contra la orden de fabricar ladrillos sin paja, como una de las primeras huelgas de la historia.⁶

3.1.1 Movimiento Sindical

El licenciado Mario de la Cueva divide el movimiento sindical en tres grandes etapas: la etapa de la prohibición, la etapa de la tolerancia y la etapa de la reglamentación.⁷

⁶ Cueva, Mario de la, *Derecho Mexicano Del Trabajo*, Porrúa, México, 1960, p. 228.

⁷ *Ibidem*, pp. 238-252.

3.1.2 Etapas del Movimiento Sindical

1. La etapa de prohibición estuvo marcada de diferente manera en la historia, siendo los más significativos en Francia e Inglaterra.

En Francia, surgió un documento base que marcaría pauta dentro de lo que sería la lucha contra el estado burgués, este documento fue la ley *Chapelier*. En esta ley, la burguesía, hizo quedar en claro que la clase social trabajadora no podía realizar acto que turbara el nuevo orden, pues sería considerado un crimen, en consecuencia, no servía de nada que los trabajadores protestaran e hicieran petición de ayudarse los unos a los otros, pues la burguesía contestaba que el estado ayudaría a los necesitados mediante obras especiales de beneficencia.

La ley *Chapelier* prohibió todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo, el artículo 4 declaró que sería ilícita cualquier clase de coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, siendo así que la huelga se convirtió en un acto ilícito; y el artículo 4º se prohibió la asociación profesional.⁸

En Inglaterra, fue la ley de 1799, la que llevo a su auge la época prohibitiva del liberalismo, en esta ley se prohibió la coalición, ya hubieran sido patrones u obreros, es ese mismo año se dictó la ley *Unlawful Societies Act*, prohibiendo las asociaciones.⁹

⁸ Cueva, Mario de la, *Op. Cit.* Nota 6, p. 10.

⁹ *Idem.*

2. En la etapa de tolerancia, en Inglaterra, con la ley de 1799 y su reforma de 1800, la coalición, igualmente de patronos como de obreros siguió siendo prohibida, pues esta era contraria al libre juego de las fuerzas económicas.¹⁰

A pesar de lo que se marcaba en la ley, la realidad resulto ser bastante diferente, pues fue el empresario quien impuso las condiciones de trabajo, sin aceptar discusión, y no la ley de oferta y demanda, como estaba establecido. Como consecuencia de esto, y aun que el obrero podía rechazar las condiciones de trabajo del patrón, aventurándose a no encontrar una mejor oferta con otro, los obreros se vieron forzados a aceptar condiciones críticas, muchas veces aceptándolas sin si quiera leerlas, pues se daban por satisfechos encontrado una ocupación, a raíz de esto se planteó el problema del derecho colectivo del trabajo y la necesidad de la libertad de coalición.

Esta condición siguió 24 años más, siendo 1824, el año donde se dictó una ley que permitió a la coalición dejar de ser un acto prohibido. No se reconoció a la huelga como un derecho de los trabajadores, ni la existencia de la *Trade Unions*, pero dejaron de ser perseguidos hombres que se aliaban en defensa de sus intereses.¹¹ Con esta ley de 1824 se inició la época de la tolerancia en Inglaterra.

En Francia, fue hasta 1864 y después de numerosos acontecimientos, que con numerosas precauciones se admitió la

¹⁰ Cueva, Mario de la, *Op. Cit.* Nota 6, p. 11.

¹¹ *Ibídem.* p. 245.

libertad de coalición y la huelga, sin actos violentos fue tolerada por la normatividad.

La era de tolerancia es la etapa de la libertad de coalición, la cual produjo, a su vez la libertad de asociación profesional.¹²

3. La etapa de reglamentación, fue de las instituciones de derecho colectivo de trabajo, principio en Inglaterra, pero no fue propósito de proteger a los trabajadores frente a sus patronos, sino una cuestión económica; la *Trade Union* carecía de personalidad jurídica y un fraude escandaloso provoco "la ley del 29 de junio de 1871, primera en la historia que tuvo dentro de su reglamentación, las asociación profesional y además la doto de personalidad jurídica"¹³; esta ley reconoció la libertad de asociación de trabajadores y patronos y su licitud, dentro de los más importante.

La legislación francesa intervino de manera considerable 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, llevo un gran impulso a las asociaciones profesionales y el gobierno de Francia la dejo vigente, además no aplicar las sanciones del código penal. Sin embargo, fue hasta el 1 de julio de 1901, que se dictó la ley general de asociaciones y, desde entonces su licitud es completa.

¹² Cueva, Mario de la, *Op. Cit.* Nota 6, p. 247.

¹³ *Ibíd.* p. 248.

3.2. FORMACIÓN HISTÓRICO-JURÍDICA DEL SINDICATO.

La organización sindical aparece propiamente, a finales del siglo XVIII, como consecuencia del industrialismo y del acentuado contraste de clases, si bien, como fenómeno social, tiene antecedentes muy remotos en las organizaciones profesionales de las civilizaciones más antiguas.

De esta suerte, ha pretendido encontrarse algún antecedente de la sindicación moderna, en los clanes prehistóricos, atendiendo a las características de su vida comunitaria; situación poco probable, si se piensa en la dificultad de descubrir una conciencia de clase y ni siquiera de agrupación profesional, entre los hombres primitivos.

De la misma suerte, se ha creído vislumbrar algún embrión de las asociaciones sindicales, en las agrupaciones de la india de la antigüedad, como grupos de agricultores, pastores, navegantes y artesanos, y en los organismos corporativos del pueblo judío, durante la época del Rey Salomón.¹⁴

3.2.1. La antigüedad clásica.

En el Mundo Antiguo clásico, el trabajo organizado era fundamentalmente servil; sin embargo, también era frecuente el desempeño de la industria familiar y la agrupación de los artesanos en colegios. Era común en esta época, la convicción de que el trabajo material denigra, resultando en

¹⁴ Cabanellas, Guillermo, *Compendio De Derecho Laboral*, Buenos Aires, 1968, Tomo II, P. 66.

consecuencia, una labor reservada para los hombres que carecían de libertad.¹⁵

El modo de producción esclavista fue la invención decisiva del mundo grecorromano y la razón última de sus realizaciones, como también de su eclipse.¹⁶

1. Grecia.

La organización industrial en Grecia revestía dos modalidades principales: el trabajo servil y la coalición de artesanos libres por exigencias de la vida en aquel tiempo, se toleraron dos tipos de coalición artesanal, las *etairías*, de carácter político, las *ernías*, de naturaleza asistencial y mutualista.¹⁷

En el digesto se menciona la existencia de una Ley de Solón que consagraba la libertad de los colegios y agrupaciones profesionales de Atenas para redactar sus estatutos, sin incurrir, por tal efecto, en violaciones a las leyes del Estado. También se alude a una autorización particular para las congregaciones de nautas o barqueros, que se ha considerado como la primera referencia legal a la categoría profesional.¹⁸

2. Roma.

Junto al trabajo servil, en Roma, se desarrolla una vasta organización profesional, a través de los *collegia opificum*,

¹⁵ Santos Azuela, Héctor, *Estudios De Derecho Sindical Y Del Trabajo*, México, UNAM, 1987, P. 18.

¹⁶ Anderson, Perry, "El Modo De Producción Esclavista" en *De La Prehistoria A La Historia*, 3ª. Ed., México, Quinto Sol, 1986, P. 112.

¹⁷ Pic, Paul, *Traité Élémentaire De Législation Industrielle*, Paris, 1930, P. 51.

¹⁸ Cabanellas, Guillermo, *Op. Cit.* Nota 14, p. 66.

congregaciones de artesanos, con carácter religioso y mutual. Que constituyeron la figura prototipo del asociacionismo en la antigüedad.

En el texto de las XII Tablas, 150 años a.C., se autorizó la existencia de los colegios gremiales a los cuales se concede el derecho para regirse por sí mismos.¹⁹

En opinión de Plutarco, los *collegia* romanos fueron creados durante el reinado de Numa Pompilio; pero, según Florus, aquéllos surgieron en el año 241 a.C., durante el Imperio de Servio Tulio, destacando particularmente, los colegios de los auxiliares de culto, joyeros, carpinteros, tintoreros, zapateros, curtidores, pujadores de cobre y alfareros.²⁰

La ley Julia de 50 a.C. reglamentó dos tipos de organización, los *collegia compitalitia*, de carácter religioso y los *collegia* de artífices y oficios, instituciones profesionales que llegaron a tener una fuerza política notable, lo que ocasionaría su persecución por el Estado.

Al ser considerados como pernicioso para la vida política, se vetó la existencia de aquellos colegios, mediante salvoconducto promulgado el año 64 a.C. No obstante ello y pese a las restricciones impuestas en el año 67 a.C. y sus sucesivas, decretadas por César Augusto, y , en general, las incluidas en la legislación del Imperio, las corporaciones se

¹⁹ Cabanellas, Guillermo, *Op. Cit.* Nota 14 p. 67.

²⁰ Rivas, José María, *Manual De Derecho Del Trabajo*, Buenos Aires, 1979, p. 8.

multiplicaron, llegando a sobrepasar el ciento. Así, integraron una fuerza social considerable, que el Estado ya no estuvo en condiciones de ignorar.²¹

Típica es la organización profesional de la época de Diocleciano, que vinculaba obligatoriamente, tanto a los operarios como a sus familiares, al ejercicio de la actividad gremial. De esta situación, Paul Pic desprende que la organización social del Bajo Imperio tiene por carácter distintivo la servidumbre de la profesión.²²

En lo concerniente al régimen legal de estos organismos, su formación dependía de una autorización oficial, la que, una vez concedida, no necesitaba renovarse; la revocación por el contrario, podía ser operada en cualquier tiempo. Para la perfección jurídica de su organización y actividades, precisaban de la existencia de los estatutos.

La supresión de estas congregaciones requería, también, la sanción del Estado, por lo que, al efecto, resultaba irrelevante al acuerdo simple de miembros.²³

Para Doménico Napoletano, los *collegia opificum* de Roma, inspiran, así sea indirectamente, la formación de las corporaciones medievales, aparecida bajo diversas denominaciones: *guildas* en los países germánicos, *ansias* en

²¹ Mira, Giuseppe, *Lezioni Di Storia Economica Medioevale E Moderna*, Roma, 1973, p. 9.

²² Pic, Paul, *Op. Cit.* Nota 17, p. 9.

²³ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, pp. 19 y 20.

Flandes, cuerpos de oficios en Francia y corporaciones de artes y oficios en Italia.²⁴

3.2.2. El Sistema Corporativo Medieval.

En la organización profesional del medievo, a partir del siglo XI, pueden encontrarse antecedentes del moderno sistema sindical, ya se trate de la sindicación obrera, ya de la de los patronos.

Con el desmembramiento de la unidad política y territorial del Imperio romano, las agrupaciones corporativas se forman en torno a las ciudades, y su desarrollo se vincula finalmente a la historia de las villas y aldeas medievales. Surgen, aquéllas, como consecuencia de la llamada revolución municipal y transforman los procedimientos tradicionales de trabajo.

Desde la época de Carlomagno se habla pensando en la reorganización de los antiguos colegios de artesanos, pero dentro de un marco diverso, en consonancia con la evolución de los centros urbanos.²⁵

La servidumbre de la gleba y el trabajo libre, por su cuenta ajena, son las formas principales y a través de las cuales se presenta el fenómeno laboral, durante los siglos XII a XVIII.

²⁴ Napoletano, Domenico, *Nozioni Di Diritto Sindicale*, Nápoles, 1966, p. 9.

²⁵ Foinet, René y Dupont, Emile, *Manuel Élementaire De Législation Industrielle*, Paris, 1921, p. 11.

El taller medieval fue la unidad primaria del régimen corporativo y se caracterizó por sus modestas dimensiones y su espíritu casi familiar.

Su organización suponía un orden jerárquico que comprendía tres rangos de actividades:

- a) Maestro, trabajador libre, generalmente artesano y que era el propietario del centro de trabajo.
- b) Compañeros u oficiales, trabajadores asalariados, al servicio y bajo el mando del maestro.
- c) Aprendices del oficio, no remunerados por sus servicios y aspirantes a la categoría de compañeros.

Como consecuencia del carácter patriarcal de los talleres, los maestros eran titulares de un poder jerárquico muy amplio, similar al del *pater familias*.

Asumían el compromiso de adiestrar personalmente al aprendiz, amén de procurar su instrucción general. Contaban, al efecto, con un poder disciplinario sobre sus discípulos. Correlativamente, tenían el derecho de exigir un pago por su enseñanza.

Los compañeros se veían constreñidos a contratarse y laborar, so pena de ser sancionados por vagancia. Su compromiso de servir en el taller era muy riguroso: se les prohibía abandonar el empleo sin previo aviso: se les impedía ingresar a otros talleres e inclusive era factible

hacerlos retornar y cumplir su compromiso, mediante el uso de la fuerza.

Bajo el severo control de las corporaciones podían aspirar al rango de maestros hasta después de haber cumplido un, frecuentemente largo periodo de compañerismo, presentar una obra maestra, aprobar un examen de capacidad ante un jurado de maestros y observar la formalidad del juramento.

Dentro de la organización que nos ocupa, el aprendiz no solo se encontraba en una relación de subordinación con el maestro, sino que ingresaba como un miembro más de su familia. La duración del periodo de enseñanza variaba en tres y doce años, según la profesión; pero en línea general, promoción al puesto de oficiales dependía del dictamen de las corporaciones.²⁶

El mundo del trabajo, en los talleres, es principalmente artesanal. Las relaciones entre empleadores y empleados presentan un carácter y la actividad comunitaria refleja entre unos y otros formas de vida idénticas.²⁷

Quizá por esta razón ha llegado a pensarse que la corporación vino a agrupar tanto a los trabajadores libres como a los subordinados que prestaban sus servicios por cuenta ajena, en tanto que laboraban para los primeros. En realidad, la corporación es la asociación de los diferentes tipos de talleres dedicados a una misma profesión.²⁸

²⁶ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 21.

²⁷ Ghestin, Jacques, *Droit Du Travail*, París, 1972, P. 2.

²⁸ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 21.

La corporación es la asociación de artesanos de un mismo oficio, residentes en una misma villa, investida de un monopolio riguroso de fabricación y venta, resultante de la homologación de sus estatutos y reglamentos, tanto de parte de la municipalidad como de la autoridad real señorial.²⁹

Se trata de organizaciones con carácter preponderantemente patronal, en este caso asociaciones de maestros, en las que los demás participantes, asumen una posición subordinada.³⁰

La corporación o gremio jamás presentó una agrupación de tipo mixto. Por su origen, propósito y realización, la organización corporativa fue la asociación de los maestros.³¹

Los distintos elementos del sistema gremial vivieron unidos, frecuentemente, por un vínculo religioso, por la admiración y el respeto que inspiraba la brillante artesanía de los maestros y por la identidad de intereses, que hacía de la comunidad una institución económica, sólidamente constituida.³²

Particularmente, en sus incisos, la corporación ofreció a sus agremiados diferentes beneficios, les significó una familia profesional que pudo proporcionarles seguridad material y espiritual, protegió a los compañeros en las épocas de crisis y los preservó de la desocupación y el desempleo, propició la instrucción técnica, garantizando al

²⁹ Pic, Paul, Op. Cit. Nota 17, p. 59.

³⁰ Prosperetti, Ubaldo, *Lezioni Di Diritto Del Lavoro*, Roma, 1975, P. 13.

³¹ Castorena, José De Jesús, *Manual De Derecho Obrero*, México, 1963, P. 30.

³² Ferrari, Francisco De, *Derecho Del Trabajo*, Buenos Aires, 1968, Tomo I, p. 48.

mismo tiempo mercancía buena y legítima para el consumidor, salvaguardó, en suma, la industria misma, preservándola de la ruina total, durante las guerras que continuamente asolaron la Edad Media.³³

El sistema de protección para los asalariados existió en función de los fines de la corporación. Así, la prohibición del trabajo nocturno es aplicable frente a la dificultad de vigilar, en ese turno, los posibles excesos de la producción. El deber del descanso en días festivos derivaba del cumplimiento de los fines religiosos de estas organizaciones. Finalmente, la exigencia de cubrir salarios mínimos para los operarios contrastaba en la obligación de pagar salarios máximos.³⁴

La agrupación corporativa tuvo un carácter local, por lo que no puede pensarse que hubiese constituido una organización nacional del trabajo.³⁵

Con su rigidez legal y su hermetismo, las corporaciones limitaron la libre iniciativa, creando discriminaciones entre sus integrantes y los operarios no afiliados. Todo esto, unido al pauperismo y la insuficiencia salarial, determinó el nacimiento de las asociaciones de oficiales mejor conocidas como *compagnonnages*. Estas organizaciones jugaron un papel determinante en la contratación de mano de obra, a grado tal que, con el tiempo, resultó un auténtico monopolio de empleo. Objeto de persecución, en un principio, las agrupaciones de

³³ Bry, Georges, *Les Lois Du Travail Industriel Et De La Prevogange Sociales*, París, 1921.

³⁴ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 22.

³⁵ Foinet, René y Dupont, Emile, *Op. Cit.* Nota 25, p. 10.

oficiales se desarrollaron pausada pero paulatinamente, en el anonimato, a través de múltiples acciones clandestinas.³⁶

Dentro de las aportaciones del régimen corporativo al surgimiento del derecho del trabajo y principalmente al del derecho sindical, deben citarse estas congregaciones, que son, incuestionablemente, el germen del moderno sindicato.³⁷

Tras una larga vigencia de cerca de cinco siglos, varias razones inciden para iniciar el declive de las corporaciones: la formación de una cerrada aristocracia de maestros: la exageración de su carácter monopolista; el draconismo de sus estatutos; la dificultad en los ascensos, y el extremo de convertirlos en hereditarios.³⁸

Así también, debe citarse la injerencia progresiva del poder real, mediante el otorgamiento de patentes de maestro, fuera del régimen corporativo, como reacción frente a las aspiraciones políticas manifestadas por aquellas organizaciones. De esta suerte, se forman las manufacturas reales, creadas en Lyon, en 1466, por Luis XI, y que fueron manejadas por trabajadores libres.³⁹

Los bancos, la contabilidad, las rutas comerciales, las ferias y las ligas son ya una estructura comercial formada, y todo ello es consecuencia de una burguesía que adquiere conciencia progresiva de sus intereses, los que anticipa antagónicos, de la estructura feudal.⁴⁰

³⁶ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 23.

³⁷ Gesthin, Jacques, *Op. Cit.* Nota 27, p. 2.

³⁸ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 23.

³⁹ Alonso Gracia, Manuel, *Derecho Del Trabajo*, Barcelona, 1967, p. 21.

⁴⁰ Rodríguez, Silvio, "Introducción", en *De La Prehistoria A La Historia*, 3ª. Ed., México, Ed. Quinto Sol, 1986, P. 77.

La industria a domicilio constituye en Europa occidental la principal forma de producción que sustituye a la agrícola durante los siglos XVI, XVII y XVIII. Sin embargo, a su lado aparece la manufactura como puente obligado hacia la fábrica moderna.⁴¹

Los artesanos enriquecidos, los comerciantes y usureros, instalaron inicialmente talleres, y más adelante fábricas; crearon grandes plantaciones y convirtieron en capitalistas; los campesinos y artesanos arruinados fueron transformándose en asalariados, en obreros desprovistos de medios de producción y obligados para subsistir, a contratarse con su explotador.⁴²

3.2.3. El Periodo Liberal.

La revolución industrial determinó una rápida expansión en el proceso productivo y operó una reestructura en las relaciones laborales, que repercutió notablemente en Inglaterra, Francia, diversos estados alemanes, Bélgica, Holanda y en algunos estados italianos.

La aparición de diversos factores precipitaron la disolución de la organización gremial: los grandes descubrimientos geográficos y la apertura de nuevos mercados; la insuficiencia de la capacidad productiva de aquélla, para el comercio local y exterior; el desplazamiento de sus métodos anacrónicos por la moderna producción industrial; el maquinismo; la facilidad para sustituir la mano de obra y la

⁴¹ Mandel, Ernest, "Comercio Y Manufacturas: Hacia El Capitalismo", en *De La Prehistoria A La Historia*, P. 200.

⁴² Veber, A. y Gauzner, H. et. al., *La Clase Obrera*, México, Cartago, 1980, p. 13.

crisis del virtuosismo artesanal; la exigencia de enormes capitales para la instalación y funcionamiento del nuevo sistema, así como la crítica acerva de los filósofos y economistas al monopolio profesional.⁴³

La afirmación de las libertades de industria y de comercio no puede deslindarse de la crítica al régimen gremial, que suele considerarse como su negación.⁴⁴ Para Turgot, el origen de las corporaciones es consecuencia de una prolongada conspiración de los maestros artesanos, para obtener una condición de prepotencia y privilegio, pon encima de los intereses generales.⁴⁵

Las corporaciones inglesas comenzaron a resquebrajarse con la desaparición del deber de adherirse a alguna de ellas, para desempeñar las diversas profesiones o artes, así como con la creación de industrias independientes, durante el reinado de Isabel I. Dicho proceso se acentuó con la disolución de las corporaciones de los fabricantes del calzado, en el año 1753, y, en general, ante la insuficiencia de dichos organismos para colmar las exigencias de los asalariados.⁴⁶

Paralelamente, la concentración de una enorme población rural en los centros fabriles, la insuficiencia salarial, las jornadas excesivas, la inanición, la convivencia semianimal en tugurios insalubres y la incontrolada explotación,

⁴³ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 25.

⁴⁴ Montalvo Correa, Jaime, *Fundamentos De Derecho Del Trabajo*, Madrid, Tomo I, 1975, p. 39.

⁴⁵ Foinet, René y Dupont, Emile, *Op. Cit.* Nota 25, p. 39.

⁴⁶ Mira, Giuseppe, *Storia Del Movimento Operalo Della Seconda Meta Del XVIII Secolo Alla Vigilia Della Seconda Guerra Mondiale*, Roma, 1972, pp. 24 y 25.

gestaron la formación de asociaciones obreras en las principales actividades profesionales.

En principio, estas organizaciones actuaron aisladamente y en forma desarticulada; pero, progresivamente, se fueron consolidando, hasta constituir un frente de reivindicación obrera, consistente y vigorosa. Ante la amenaza de las estructuras vigentes y las consecuencias de las guerras napoleónicas, se reprimió duramente la libertad sindical, mediante la promulgación de las Leyes de Asociación de 1799 y 1800, que prohibieron, bajo penas muy severas, la creación de todo tipo de asociaciones profesionales.⁴⁷

En Francia, mediante el edicto de febrero de 1776, Turgot ordena la disolución de las corporaciones. Pese a la transitoria recuperación de estas últimas y la caída del propio ministro, con la vorágine del 89, la organización corporativa se suprime y, con ella, las agrupaciones de oficiales.

Inspirada en los derechos fundamentales del hombre, de corte individualista liberal, se promulgó la llamada legislación revolucionaria: decretos de 2 y 17 de marzo de 1791, sobre libertad de trabajo, y decretos del 14 y 17 de junio, del mismo año, conocidos como Ley Chaplier, y que proscribieron las organizaciones de trabajadores en Francia.⁴⁸ Esta última enmascaró una intervención totalitaria en beneficio de coalición y asociación profesional, a efecto de evitar la organización y lucha del proletariado.

⁴⁷ Santos Azuela, Héctor, Op. Cit. Nota 15, p. 25.

⁴⁸ *Ibídem.* p. 26.

Diversas instituciones represivas retardaron, aún más, la evolución del movimiento sindical francés: la Ley 22 germinal del año XI, que comprendía un capítulo sobre delito de coalición, y el Código Penal de 1810, que establecía la prohibición de constituir asociaciones con más de veinte personas. El derecho individualista de la Revolución francesa rechaza toda acción colectiva de los trabajadores, ya sea en su forma temporal, y la igualdad teórica que el legislador pretende establecer entre obreros y patrones se transforma en ventaja exclusiva de estos últimos.⁴⁹

Al igual que en Inglaterra, pese a la persecución de que fueron objeto, las agrupaciones sindicales francesas sobreviven en el clandestinaje y paulatinamente se robustecen. Las asociaciones de mutuo socorro, únicas que fueron toleradas para los trabajadores, comenzaron a integrarse con obreros de la misma profesión y a modificar sus funciones de previsión y mutua beneficencia, por las de defensa de los intereses laborales colectivos.⁵⁰

Las asociaciones de *compagnons* se debilitaron a tal grado que, por no representar ningún peligro para la estabilidad política de la comunidad, vuelven a ser permitidas. Por el contrario, se prohíben las asociaciones de industriales y de comerciantes, ante el temor de que pudieran producir alteraciones y presión sobre precios.⁵¹

Las asociaciones de *compañeros* subsistieron dentro de las profesiones para las cuales fueron establecidas por el

⁴⁹ Lefranc, Georges, *El Sindicalismo Nel Mondo*, Florencia, 1973, p. 26.

⁵⁰ Mira, Giuseppe, *Op. Cit.* Nota 46, pp. 21 y 22.

⁵¹ *Ibidem.* p. 22.

derecho corporativo; pero, siempre divididas por sus conflictos internos, resultaron insuficientes para cubrir las nuevas exigencias de la acción obrera. Por ello, fue infructuoso el intento de Agricol Perdigier por depurarlas de sus ritos desusados, de sus rivalidades y de sus excesos de violencia. A partir de 1840, las *compagnonnages* fueron sustituidas por las sociedades de socorros mutuos.⁵²

Durante el Directorio y Consulado, continuaron presentándose numerosas y enérgicas reclamaciones, solicitando del primero cónsul el restablecimiento de las corporaciones. Las solicitudes emanadas tanto de los obreros como de pequeños empresarios, tuvieron una acogida favorable por Bonaparte, pese a la fuerte oposición de las cámaras de comercio de París, compuestas de acaudalados empresarios que habían monopolizado todas las ventajas del régimen libertario, instaurado por la revolución. De esta suerte, fueron creadas las llamadas corporaciones napoleónicas, análogas, en ciertos aspectos, a los *collegia* del Bajo Imperio Romano y a las corporaciones medievales.⁵³

Durante los años del primer imperio napoleónico, un haz de limitaciones legales acentuó la condición de inferioridad del proletariado, sometiéndolo al poder de las empresas, mediante su aislamiento profesional y la prohibición de defender sus intereses en forma colectiva. No sin alguna contradicción con la política seguida, el Estado promueve la creación de asociaciones entre obreros y empresarios con objeto de aumentar la producción y evitar los conflictos

⁵² Rouast, André y Durand, Paul, *Précis De Législation Industrielle (Droit Du Travail)*, París, 1947, p. 164.

⁵³ Napoli, Rodolfo, *Manual De Derecho Sindical*, Buenos Aires, 1969, p. 35.

laborales. Así, se crearon diversas sociedades, entre las que sobresale la Sociedad de Previsión Social, fundada en Lieja en 1813, para fines de ayuda y pensiones para los obreros, la cual se financió con recursos otorgados en forma tripartita, por los asalariados, los patronos y el Estado.⁵⁴

Ante la represión constante y brutal de las insurrecciones, el movimiento obrero buscó su organización pacífica, mediante cooperativas de producción. Las primeras asociaciones obreras de este tipo aparecieron en Francia, entre los años de 1830 y 1840, y algunas de ellas alcanzaron notoriedad histórica. Entre los levantamientos más notables cabe mencionar las revueltas de Lyon de 1831 a 1834. En la industria de la seda, los obreros lograron obtener un contrato colectivo con el Patronato, que éste se negó a cumplir después de haberlo firmado, generando un muy grave conflicto. El Estado intervino a favor de las empresas y, tras una lucha que duró más de cuatro días, logró someter la rebelión.⁵⁵

Los obreros se rebelan nuevamente, en esta misma ciudad, cuando las autoridades promulgan, en abril de 1834, un decreto que prohíbe la creación de cualquier agrupamiento diferente a la mutualidad. Ya en la primera mitad del siglo XIX, quedó claro que el capitalismo no aportaba a los pueblos la libertad tan ansiada, sino una forma de esclavitud.⁵⁶

⁵⁴ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 28.

⁵⁵ *Idem.*

⁵⁶ Fedossev, P., *Carlos Marx Y La Dialéctica De Nuestra Época*, Moscú, Ed. Progreso, 1983, p. 78.

En estados Unidos de Norteamérica, la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo fue formada subrepticamente en 1859, como un recurso de los trabajadores para contrarrestar los cierres patronales y las listas negras confeccionadas por los empresarios. Najo el lema de que "el daño inferido a uno, interesa a todos", la organización persiguió sustituir el sistema de trabajo asalariado por el de la sociedad cooperativa, objetivo que trataba de alcanzarse mediante la educación y un adecuado sistema normativo. El movimiento obrero actuó, también, en Italia, a través de las sociedades de mutuo socorro, las que gradualmente se fueron transformando en ligas de resistencia, muy similares a los sindicatos.⁵⁷

3.2.4. La Consolidación del Sindicato.

El periodo de la ilegalidad de las asociaciones sindicales queda comprendido, propiamente, de la Revolución francesa al año de 1824, en que el Parlamento de Inglaterra reconoce el derecho de organización profesional de los trabajadores. Ciertamente, el proceso no es uniforme en todos los países, y en Francia, por ejemplo, hubo que esperar hasta 1864 para que se reconociera el derecho a coligarse, y hasta 1884 para que se legalizara la existencia de los sindicatos.⁵⁸

Las repercusiones de la interacción entre el desarrollo de la gran industria y la afirmación del movimiento obrero, durante el siglo XIX, determinaron el interés por la cuestión social, desde un punto de vista esencialmente humanitario y

⁵⁷ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 28.

⁵⁸ *Ibídem.* pp. 28 y 29.

romántico.⁵⁹ A partir de la segunda mitad de esa centuria se inicia, en rigor, la integración de la legislación social moderna. Es a finales de ese siglo cuando comienza a desarrollarse firmemente la creación del derecho del trabajo y de las instituciones del derecho sindical.⁶⁰

En el año de 1834, bajo la guía de Roberto Owen se crea la Grand National Consolidated Trade Union, con el propósito de congregarse a los diversos sindicatos locales. En virtud de la improvisación y la falta de definición de una estrategia, aquella organización queda disuelta posponiéndose el intento de confederación profesional a nivel nacional, hasta 1851, en que se crea la Amalgamated Society of Engineers. La decadencia del sindicalismo inglés puede explicarse con base en que las trade union, integradas por las capas superiores de los obreros calificados de los distintos oficios, se dejaron gobernar por los métodos gremiales.⁶¹

Con la sociedad obrera arriba señalada, surge un nuevo tipo de sindicalización, orientado, no a transformar el sistema, sino a realizar, dentro del marco vigente, una política de elevación de las condiciones de trabajo, sobre la base de una razonable discusión con las empresas y de una vigorosa agrupación obrera, en lo numérico y en lo económico. Este esfuerzo de consolidación culminaría con la creación del Congreso de la Unión de Sindicatos, que desde 1868 ha venido

⁵⁹ Camerlynck, G. H. y Lyon-Caen, Gérard, *Précis De Droit Du Travail*, París, 1975, p. 7.

⁶⁰ Caldera, Rafael, *Derecho Del Trabajo*, Buenos Aires, 1972, p. 96.

⁶¹ Dunker, Hernán, *Historia Del Movimiento Obrero*, 2ª. Ed., México, Editorial de Cultura Popular, 1980, p. 181.

funcionando como la organización coordinadora de las asociaciones sindicales británicas.⁶²

Con el triunfo de la revolución del 48, el obrerismo francés alcanza las siguientes reivindicaciones:

a) El reconocimiento del derecho al trabajo, proclamado en el decreto de 25 de febrero de 1848;

b) El reconocimiento del derecho de asociación;

c) El establecimiento de talleres nacionales para combatir la desocupación y para poner en práctica el trabajo asociado;

d) La creación de la Comisión de Luxemburgo para estudiar las decisiones relativas a la organización del trabajo y al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores;

e) La abolición del marchandage y su transformación en un delito correccional;

f) La imposición de una jornada de trabajo de 11 horas, en París y 12 horas para las provincias;

g) La creación de agencias oficiales de colocación.⁶³

El segundo imperio realiza una enérgica persecución de las sociedades secretas de trabajadores, esforzándose también por controlar las actividades de las sociedades de socorros mutuos; por el contrario, se muestra flexible y favorece el surgimiento del sindicalismo patronal, fundamentalmente en los secretos industriales y financieros.⁶⁴

⁶² Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 29.

⁶³ Ferrari, Francisco de, *Op. Cit.* Nota 32, Tomo I, p. 67.

⁶⁴ Rouast, André y Durand, Paul, *Op. Cit.* Nota 52, p. 164.

Entre las agrupaciones patronales más notables constituidas en París, después del segundo Imperio, pueden citarse el grupo de Cámaras Sindicales, constituido en 1867.⁶⁵ El reconocimiento del derecho de coalición y la licitud de la huelga, consagrados en la Ley francesa de 25 de mayo de 1864, inician el resquebrajamiento del sistema económico burgués, organizado por la revolución.⁶⁶ Después de los fracasos de la Comuna y de un cierto aletargamiento de la lucha, renace el movimiento proletario, con los congresos obreros de París de 1878 y de Marsella, al año siguiente.⁶⁷

Hacia 1870, la condición de los trabajadores ingleses comienza a mejorar: la Ley de 1871 concede a los sindicatos los beneficios de las asociaciones reconocidas; mediante la Ley de 1875, la huelga deja de ser considerada como un acto delictivo, y se estimula la proliferación de los convenios colectivos.

Orientada en los padrones de la socialdemocracia alemán, se funda en 1881 la Social Democratic Federation, con la misión de agrupar a todas las categorías de obreros y de coordinar las fuerzas sindicales nacionales.

Con el triunfo de la huelga de los dockers, que eran estibadores londinenses, pertenecientes a la categoría de trabajadores no especializados, se forma en 1889, la Dockers Union, que sería la agrupación señera para la creación de las organizaciones de trabajadores no calificados.⁶⁸

⁶⁵ Pic, Paul, *Op. Cit.* Nota 17, p. 221.

⁶⁶ Foinet, René y Dupont, Emile, *Op. Cit.* Nota 25, p. 29.

⁶⁷ Rouast, André y Durand, Paul, *Op. Cit.* Nota 52, p. 165.

⁶⁸ Mira, Giuseppe, *Op. Cit.* Nota 46, p. 72.

Como una de las manifestaciones de la libertad individual, la Ley francesa de 1884 consagra la libertad sindical para formar asociaciones profesionales, labrándose con ello su existencia; pero sin dotarlas, todavía de su personalidad jurídica.⁶⁹

De las agrupaciones patronales surgidas después de la Ley Orgánica de 1884 pueden mencionarse la Alianza Sindical del Comercio y de la Industria de 1889, la Federación de Industriales y Comerciantes franceses de 1904, y la Confederación General de la Producción Francesa.⁷⁰

En Alemania, las corporaciones se disuelven en 1864, y en 1866 se reconocen los derechos de organización profesional, sufragio universal y libertad política.⁷¹

El cooperativismo alcanzó, para este entonces, un elevado desarrollo, y Shultze-Delitzch puede ser considerado como uno de sus promotores principales; bajo su égida, y hacia 1881, pueden contarse en Alemania cerca de 3,400 sociedades cooperativas. Con la intervención de 295 delegados que representaban a más de 42,000 trabajadores, se fundó en 1868 una Unión General del Proletariado alemán que congregó hasta doce sindicatos, y el 25 de marzo de 1869 se promulgó una ley que proclamaba las libertades de industria y de comercio.⁷²

⁶⁹ Camerlynck, G. H. y Lyon-Caen, Gérard, *Op. Cit.* Nota 59, p. 352.

⁷⁰ Pic, Paul, *Op. Cit.* Nota 17, p. 221.

⁷¹ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 31.

⁷² Mira, Giuseppe, *Op. Cit.* Nota 46, p. 62.

Mediante una ordenanza de 1869, se reconoce en Alemania la libertad de huelga, con la única limitación de no obligar a los obreros a suspender o abandonar las labores. Con la formación del Partido Obrero Socialista alemán, se inicia en toda Europa una corriente de vigorosas organizaciones sindicales, como el Partido Obrero en Francia en 1880, el partido Socialista Obrero belga en 1885, el Partido Socialista Obrero español en 1888, y, en ese mismo año, la Social Democracia Austriaca. Ante los dos atentados contra el emperador Guillermo I, en mayo y en junio de 1870, Bismark ordena la disolución del Parlamento, y hace aprobar, por el que habría de constituirse nuevamente, la ley contra los socialistas de 19 de octubre de 1878. Liberado el campo de la amenaza democracia socialista, el canciller de hierro concede a los trabajadores las leyes de seguridad social, como fórmula para eliminar las distensiones.⁷³ Pese a la represión sistemática, en 1887, la socialdemocracia enviaba al Reichstag un fuerte bloque de representantes, y, tres años después, era abrogada la ley contra los socialistas. Al tiempo que Bismarck dejaba el poder, la socialdemocracia obtenía millón y medio de votos en las elecciones y sindicatos agremiaban a más de 120,000 trabajadores.⁷⁴

3.3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS SINDICATOS EN AMÉRICA LATINA.

En América latina la lucha para que se respeten los derechos sindicales ha sido larga y sangrienta, sin embargo, ese largo camino consiguió en su culminación, la proclamación

⁷³ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, pp. 31 y 32.

⁷⁴ Mira, Giuseppe, *Op. Cit.* Nota 46, p. 63.

a nivel constitucional del derecho de asociación sindical y los beneficios que esto lleva consigo para los trabajadores. A continuación se dará una breve perspectiva de cómo se fue consolidando el derecho de asociarse en América Latina.

Argentina.

Se proyecta la ley Nacional del Trabajo en 1904, constituye un auténtico código de trabajo, aunque no fue aprobado sirvió como antecedentes a primeras leyes laborales.⁷⁵

En 1905 y 1907 se crearon las primeras leyes laborales en Argentina. En el año de 1958 se reconoce a los trabajadores el derecho de constituirse libremente en asociaciones profesionales, sindicatos o uniones.⁷⁶

Colombia.

La primera ley sobre sindicatos se expide en junio de 1931 y que en su artículo 44 reconoce en términos generales a todas las personas formar asociaciones que no sean contrarias a la moral y al orden legal, Las asociaciones y funciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas.⁷⁷

Uruguay.

En este país se reconoce desde el año 1934 la libertad de asociación sindical, en ese entonces se estipulo en art. 56, actualmente es el art. 57.⁷⁸

⁷⁵ Tissembaum, Mariano, *El Derecho Latinoamericano Del Trabajo*, Tomo I, UNAM, México, 1974, p. 8.

⁷⁶ *Ibidem.* p. 64.

⁷⁷ Tissembaum, Mariano, *Op. Cit.* Nota 75, Tomo I, p. 533.

⁷⁸ *Ibidem.* p. 414.

Bolivia.

Como en casi todos los países Iberoamericanos, las pugnas por el respeto al derecho sindical tuvieron frutos hasta después del Tratado de Versalles. En 1920 fueron promulgados los decretos donde se reconoce por primera vez el derecho a la libre asociación sindical y su derecho correlativo de huelga.⁷⁹

Chile.

Chile en América tiene el primado en la reglamentación, en su ley del 8 de septiembre de 1924.⁸⁰

Francisco Walker Linares desglosa las siete leyes de 1924 que versan sobre materias fundamentales del Derecho Social. Estas leyes son sobre contrato de Trabajo obrero, de Seguro Obligatorio de enfermedad, Invalidez y Vejez para obreros la primera dictada en su género en el Continente Americano de Indemnizaciones por accidentes de Trabajo, de Tribunales de Conciliación y Arbitraje para conflictos entre capital y el trabajo, implantado la conciliación obligatorio y el arbitraje facultativo, de Organización Sindical, instituyendo los sindicatos Industriales y Profesionales de sociedades Cooperativas, de Empleados Particulares.⁸¹

Ecuador.

Tuvo sus primeras manifestaciones en 1913 y ya para entonces existía la sociedad de carpinteros en Guayaquil. Culmina este movimiento cuando se creó en el año de 1925, el

⁷⁹ Tissebaum, Mariano, *Op. Cit.* Nota 75, Tomo I, p. 148.

⁸⁰ Cueva, Mario de la. *Op. Cit.* Nota 6, p.249.

⁸¹ Tissebaum, Mariano, *Op. Cit.* Nota 75, Tomo I, pp. 588 y 589.

Ministerio de Previsión Social y Trabajo; y en el año de 1938, se promulgó la Ley Laboral.⁸²

Guatemala.

Se contemplan por primera vez en la historia constitucional de Guatemala disposiciones relativas al trabajo, para Previsión social y al Derecho de Huelga en el año de 1921.⁸³

Panamá.

La carta fundamental reconoce el derecho de sindicalización a los empleados, trabajadores, subordinados y profesionales de todas clases, para los fines de su actividad económica y social. La Constitución de 1946, vigente hasta hoy reconoce el derecho de asociación sindical.⁸⁴

Perú.

El estado garantiza a los empleadores y trabajadores el derecho de asociarse libremente en sindicatos, sin autorización previa, con vista a su mejoramiento económico, social y cultural, así como para la defensa de sus intereses.⁸⁵

Venezuela.

Acerca de la Ley del Trabajo de 1936, Rafael J, Alfonso Guzmán nos dice que representa un notable esfuerzo técnico realizado con la cooperación Internacional del Trabajo, se inspira en la Ley Federal del Trabajo de la República Mexicana de 1931 y en el Código del Trabajo de la República

⁸² Tissembaum, Mariano, *Op. Cit.* Nota 75, Tomo I, p. 722.

⁸³ *Ibídem.* Tomo I, p. 824.

⁸⁴ *Ibídem.* Tomo II, p. 150.

⁸⁵ *Ibídem.* Tomo I, p. 384.

de Chile; hace el primero reconocimiento expreso de los Derechos de asociación, Contrato colectivo y Huelga.⁸⁶

En los países de tradición latina, se ha conservado la palabra sindicato, mientras que en Inglaterra y Estados Unidos, las asociaciones profesionales se han denominado Trade Unions, en tanto que en los pueblos de hablar germánica se han utilizado los términos Feverschaften y Arbelter Vereine.⁸⁷

3.4. ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO.

En la constitución Mexicana de 1857, donde en realidad surgen disposiciones de tipo social, que son los que se pueden considerar como la manta de protección de los trabajadores, entonces a partir de esa fecha se puede hablar con propiedad de los derechos de los trabajadores, en su artículo 4, señalaba que todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que quisiera, siendo honesto. Solo se le podrá impedir emplearlo por sentencia judicial cuando ataque los derechos de un tercero, o por resolución gubernamental dictado conforme a los términos que marque la ley cuando ofendan a la sociedad.

En el artículo 5 se exponía que nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

⁸⁶ Tissembaum, Mariano, *Op. Cit.* Nota 75, Tomo II, p. 535.

⁸⁷ D'Eufemia, Giuseppe, *Diritto Sindicale*, Italia, 1965, p. 15.

La ley no podía autorizar contrato que tuviera por objeto la pérdida de la libertad del hombre, ya sea por causas de trabajo de educación o de voto religioso. A su vez el artículo 9 establecía que, a nadie se le puede coartar del derecho a asociarse o de unirse específicamente con cualquier objeto lícito, pero solo los ciudadanos de la Republica pueden hacerlo para tomar parte de asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar. Se puede afirmar que en el artículo 9 antes transcrito de la constitución del 57, se encuentra el pilar de la actual asociación profesional.⁸⁸

Los antecedentes más importantes de los principales movimientos de huelga son: la huelga de los Cantores ministeriales el 4 de julio de 1582, la huelga de los tejedores de Tlalpan en los años 1877 o 1878 según diversos autores, la huelga de la cananea en 1906 y los sucesos del rio blanco en 1907.

El día 28 de noviembre de 1998 en la ciudad de México se creó la Unión Nacional de Trabajadores, que integra a más de 150 sindicatos y en torno a un millón trescientos mil afiliados. Sin duda este es un acontecimiento que debemos valorar como un punto de inflexión en el movimiento sindical mexicano.⁸⁹

⁸⁸ Graham Fernández, Leonardo, *Los Sindicatos En México*, Editorial Atlamiliztli, México, 1969, pp. 34 y 35.

⁸⁹ La Izquierda Socialista, Vocero Marxista de los trabajadores y la juventud, 'Los sindicatos en México', *Ruptura del sindicalismo oficial*, <http://www.laizquierdasocialista.org/los-sindicatos-en-mexico>.

3.4.1. Antecedentes Históricos en México de la cláusula de exclusión.

La cláusula de exclusión ocurrió en México por primera vez con el contrato colectivo de trabajo que se hizo con la compañía Luz y Fuerza Motriz S.A. y el señor José Ortiz Petricioli miembro de la confederación regional obrera mexicana en el año de 1916.⁹⁰

El antecedente documentado de la cláusula de exclusión se encuentra, con la firma del contrato colectivo de trabajo con la convención Textil en el año de 1927 y en el art. 12 se estipulaba que todo trabajador que desee ingresar a una fábrica debe solicitarlo por sí o por medio del representante del sindicato de la misma fabrica, misma que se resolverá de común acuerdo entre el empresario o su delegado y el delegado del sindicato respectivo. Si el trabajador es aceptado provisionalmente para ser considerado como trabajador de planta, cumplirá los requisitos de examen médico y trabajo de ensayo por treinta días, después de este, presentara a la administración el comprobante de que se ha asociado con el sindicato correspondiente, no pudiendo ser admitido en el trabajo si no presenta este comprobante para cuya obtención se le concederán ocho días de plazo contados desde aquel en que terminó satisfactoriamente los treinta días de trabajo de ensayo. Terminando este plazo, si el trabajo no presenta el comprobante, quedará separado de la negociación sin responsabilidad alguna para la empresa ni derecho a reclamación posterior.

⁹⁰ Cueva, Mario de la, *Op. Cit.* Nota 6, p. 372.

Admitido el trabajador con todos los requisitos, si en perjuicio del sindicato de la fábrica, violase el contrato por el cual presta sus servicios, dándose de baja en el sindicato, será esta agrupación la que ejercitara por esta violación del contrato la acción que corresponda sin intervención ni en responsabilidad por parte del empresario.⁹¹

Con fecha de 17 de abril del año 2001, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió, por unanimidad, declarar inconstitucional el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo⁹²

3.5. EL PACTO SINDICAL.

Noción Jurídica del Pacto Sindical.

Como pacto sindical ha de entenderse el acuerdo que el sindicato de trabajadores está en posibilidades de exigir o imponer al patrono a efecto de establecer las condiciones de trabajo.⁹³

3.5.1. El Pacto Sindical en México.

El pacto sindical representa la más genuina consecuencia del sindicalismo y el instrumento capital de los sindicatos de trabajadores para promover el interés profesional.⁹⁴ Desempeña tres funciones esenciales:

⁹¹ Cueva, Mario de la, *Op. Cit.* Nota 6, p. 372.

⁹² Lastra Lastra, José Manuel, *Inconstitucionalidad De La Cláusula De Exclusión*, p. 40, <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/243/5.pdf>.

⁹³ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 49.

⁹⁴ Fernández Micheltorena, Javier, *Derecho Del Trabajo*, Madrid, 1973, p. 45.

1. Permite la intervención colectiva de los trabajadores en la determinación de las estipulaciones del contrato.
2. Favorece la unificación de las condiciones de trabajo.
3. Consolida la organización de la actividad profesional.⁹⁵

Sin embargo, también se ha cuestionado que este instrumento,

- Rompe el principio de la libertad individual de los trabajadores y genera el monopolio sindical.
- Eleva los salarios a tasas excesivas.
- Encierra las condiciones de trabajo dentro de marcos muy estrictos que limitan la iniciativa personal.
- Facilita los convenios entre los trabajadores y la empresa, en detrimento de los consumidores.
- Convierte en lastre a los trabajadores viejos y sacrifica a los de capacidad mediana.⁹⁶

Estimamos que tales observaciones son inconsistentes, pues la experiencia ha demostrado los beneficios de sustituir la contratación individual por la discusión sindical de las condiciones de trabajo, que lejos de encasillar los niveles de contratación permite su reflexión dinámica, flexible y democrática que excluye únicamente la determinación unilateral del pacto, por parte de la empresa.⁹⁷ Son las variaciones del mercado, como consecuencia de las deficiencias del sistema económico, las que determinan la

⁹⁵ Rouast, André y Durand, Paul, *Op. Cit.* Nota 52, pp. 221-223.

⁹⁶ Pergolesi, Ferruccio, *Diritto Sindicale*, Pádua, 1961, p. 198.

⁹⁷ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 79.

escalada de los precios seguida siempre por la elevación de los salarios, con la consecuente repercusión en el consumo. Si por lastre de los viejos debe entenderse la necesidad de conservarlos en la empresa y procurarles un estado decoroso de jubilación, la discusión resulta bizantina, como lo es también el cuestionar los sistemas escalafonarios para compensar las aptitudes de los trabajadores.⁹⁸

El pacto sindical resulta, en suma, una de las innovaciones principales del derecho del trabajo, destinado a mejorar los niveles de existencia; a democratizar la vida humana, mediante la generalización de las condiciones laborales para trabajos iguales y de idéntica importancia, y a expandir sus beneficios no tan sólo a la empresa o establecimiento, sino a la localidad, a la región o a todo el territorio nacional. Por consiguiente, representa una fuente de solidaridad en la actividad económica, para beneficio de la colectividad.⁹⁹

3.5.1.1 Noción Jurídica.

Aun vinculado a la tradición contractualista, el legislador define al pacto sindical, bajo la connotación de contrato colectivo de trabajo, como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patronos con objeto de establecer la condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo). Posteriormente y en

⁹⁸ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 80.

⁹⁹ Muñoz, Luis, *Comentarios A La Ley Federal Del Trabajo*, México, p. 295.

contradicción con la teoría general de las obligaciones de los contratos, reconoce que el contrato colectivo puede imponerse al patrón cuando utilice los servicios de dos o más trabajadores sindicalizados, siempre que su celebración fuere requerida por el sindicato al que aquéllos estuvieren afiliados (artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo).¹⁰⁰

La denominación de "colectivo" responde al tipo de conflictos que el contrato resuelve al ser suscrito, y el calificativo "de trabajo", a la materia que integra su objeto inmediato.¹⁰¹

Según cierto sector de la doctrina, la celebración del pacto sindical refleja el equilibrio entre los factores de la producción y es garantía para evitar la intervención del Estado en las negociaciones, o la determinación unipersonal de las condiciones de trabajo, por parte de la empresa.¹⁰²

El contrato colectivo es una de las grandes conquistas sociales y lo define como "el contrato que regula las relaciones laborales de una determinada categoría profesional, estipulado entre los sindicatos contrapuestos de trabajadores y patronos".¹⁰³ Por convenio colectivo se entiende como todo acuerdo negociado entre la representación empresarial y la de los trabajadores, en virtud de cual se regulan las condiciones económicas y las de empleo.¹⁰⁴

¹⁰⁰ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 80.

¹⁰¹ Santoro-Passarelli, Francesco, *Nozioni Di Diritto Del Lavoro*, 28ª. Ed., Nápoles, 1976, p. 41.

¹⁰² Camerlynck, G. H. y Lyon-Caen, Gérard, *Op. Cit.* Nota 59, p. 529.

¹⁰³ Ghindini, Mario, *Diritto Del Lavoro*, 6ª. Ed., Pádua, 1976, p. 80.

¹⁰⁴ Pérez Amorós, Francisco y Rojo Torrecilla, Eduardo, *Guía Sindical 80*, Barcelona, 1980, p. 146.

Luisa Riva Sanseverino lo define como "el acuerdo celebrado entre un grupo organizado de trabajadores, por una parte, y un patrón o una grupo de patronos, por la otra, destinado a establecer las condiciones generales a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales suscritos por aquellos a los que el contrato colectivo se refiere".¹⁰⁵

El contrato colectivo de trabajo (pacto sindical) es una figura jurildica nueva cuya denominación ha sido muy controvertida, algunos autores lo han llamado "contrato tarifa", "convención tipo" o "convención-ley".¹⁰⁶

Pensamos que su naturaleza no corresponde ni material ni formalmente al contrato, pues se trata de una facultad exclusiva de la sindicación obrera que, junto a la huelga, constituye la manifestación más importante de la acción directa del trabajo. Por lo mismo, no estimamos que constituya siquiera un elemento de concordancia entre los intereses del sindicato y de la empresa, sino un mecanismo de superación irreversible de las condiciones generales de trabajo.¹⁰⁷

No puede equiparse al contrato, puesto que frente al derecho unilateral de la sindicación de los trabajadores, el concertarlo constituye una obligación para la empresa, cuyo cumplimiento puede ser impuesto a elección del sindicato, mediante resolución de las juntas de conciliación y arbitraje en rebeldía del patrón, o a través del derecho de huelga. Más que colectiva, su naturaleza es sindical. Es una actividad

¹⁰⁵ Riva Sanseverino, Luisa, *Elementi Di Diritto Sindicale E Del Lavoro*, 2ª. Ed., Pádua, 1971, p. 146.

¹⁰⁶ Trueba Urbina, Alberto, *Diccionario De Derecho Obrero*, 3ª. Ed., México, 1957, p. 82.

¹⁰⁷ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 82.

colectiva en abstracto, como resultado de la voluntad y el proceder de una agrupación obrera; pero su naturaleza es típica, sindical, toda vez que constituye una expresión, quizá la más importante, de la acción directa del trabajo organizado. La constitución regula expresamente esta figura, pero su existencia se desprende de la legitimación del sindicato y de la huelga. En efecto, al reconocerse el sindicato de los trabajadores y atribuírsele las funciones de mejoramiento y de defensa de sus respectivos intereses, se contempla también la discusión igualitaria de las condiciones de trabajo. Por otra parte, la huelga constituye el instrumento prototipo de la autodefensa y promoción profesional, y su consentimiento entraña la facultad del sindicato para exigir de los patrones la firma y revisión periódica del pacto sindical.¹⁰⁸

Por estas razones, la connotación del pacto sindical es la más propia, pues se trata de una institución original cuya esencia no corresponde a la de los contratos, permitiéndonos el término "pacto", aludir a esa facultad del sindicato de trabajadores para imponer a la empresa la discusión y firma de dicho instrumento. La denominación de "sindical" corresponde al origen de esta nueva figura, entendida como una conquista de la sindicación obrera sobre el sistema jurídico-político del individualismo; por otra parte, el término es congruente con la finalidad de esta figura, destinada a incrementar las condiciones laborales mediante la acción articulada de los sindicatos del trabajo. Cabe agregar que esta denominación ensancha el ámbito restricto del

¹⁰⁸ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 82.

contrato, para reconocer la naturaleza de esta institución, como fuente de derecho objetivo.¹⁰⁹

En este orden de ideas, estimamos que el pacto sindical es el derecho de los sindicatos mayoritarios de trabajo para demandar de los patrones, de las agrupaciones patronales o de las autoridades laborales en su rebeldía, la concertación de trabajo que deberán regir en las empresas, establecimientos o ramas de la producción.¹¹⁰

Como categoría jurídica nueva, ajena a las modalidades prescritas en los códigos civiles, los primeros contratos colectivos aparecen hacia la segunda mitad del siglo XIX.¹¹¹

Dentro del sistema de las fuentes del derecho mexicano del trabajo, el pacto sindical es considerado como la fuente principal, cuya función es mejorar, de manera regular, los derechos mínimos legales y constitucionales de los trabajadores.¹¹² Constituye una de las primeras formas partidarias de creación de las normas jurídicas. Otro sector de la doctrina advierte en él un fenómeno de autonomía colectiva, dentro de la esfera de creación del derecho, reservada a los grupos sindicales.¹¹³

Por otra parte, esta forma paccionada de regular las condiciones de trabajo constituye, a no dudarlo, una de las fuentes más originales del derecho, frente a las fuentes

¹⁰⁹ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 83.

¹¹⁰ *Ibidem.* p. 82.

¹¹¹ Sandoval Rodríguez, Isaac, *Legislación Comparada Del Trabajo*, Venezuela, p. 71.

¹¹² Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 83.

¹¹³ Hernainz Márquez, Miguel, *Tratado Elemental De Derecho Del Trabajo*, Madrid, 12ª Ed., 1977, Tomo I, p. 101.

tradicionales del derecho común.¹¹⁴ Se trata, en rigor, de uno de los procesos de las normas de trabajo, generada en forma independiente por la base sindical obrera, fuera de los mecanismos y rituales propios del procedimiento legislativo oficial; por tal razón representa una manifestación de creación espontánea del derecho objetivo, a cargo de las organizaciones sindicales, en ejercicio de su autonomía colectiva o sindical.¹¹⁵

A diferencia de otras instituciones laborales, el pacto sindical reporta actualmente particulares adelantos, como consecuencia de la consolidación del sindicato en los centros de trabajo y de las perspectivas de una mayor libertad para el desempeño de sus actividades.¹¹⁶ La evolución de esta figura está orientada, en los países altamente industrializados, a promover la intervención del sindicato en los niveles de discusión, organización, administración y dirección de las empresas.¹¹⁷

Representa un instrumento del derecho burgués para atemperar la explotación del trabajo asalariado, sin la pretensión de suprimirla. Manipulado por inconfesables intereses de los patrones con el gobierno, el pacto sindical puede tornarse en un peligroso ariete contra el desarrollo y

¹¹⁴ Hernainz Márquez, Miguel, *Tratado Elemental De Derecho Del Trabajo*, Madrid, 12ª Ed., 1977, Tomo I, p. 99.

¹¹⁵ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 83.

¹¹⁶ Ricci, Maurizio, "Industria Chimica Privata: Sviluppo Industriale, Política Del Sindicato Ed Evoluzione Del Convenuti Delle Contrattazioni Collettive" en *La Contratazione Collettiva In Italia 1945-1977*, Italia, 1978, p. 106 y ss.

¹¹⁷ Carabelli, Umberto, "Struttura Sindicale Ed Della Contrattazione Collettiva Neel'industria Tessile" en *La Contratazione Collettiva In Italia 1945-1977*, Italia, 1978, P. 162.

cauce del sindicalismo democrático.¹¹⁸ Un ejemplo socorrido dentro de nuestra experiencia es el de la firma, depósito y registro de los llamados contratos de protección.¹¹⁹

Son contratos colectivos de trabajo celebrados por los patrones en secreto y a espaldas de los trabajadores, con los sindicatos venales de su preferencia.¹²⁰ Pactos, aclaramos, que contienen los mínimos normativos consignados por la legislación del trabajo y que se registran bajo la complicidad de las juntas de conciliación y arbitraje. En virtud de su depósito, se impide que otra organización sindical solicite la firma de un contrato colectivo, en virtud de ya existir un firmado y depositado. Así los trabajadores deberán, si deciden organizarse en un sindicato de empresa, primero solicitar el registro del mismo, cuestión que les resultará sumamente difícil; de llegar a conseguir este registro deberán, si deciden organizarse en un sindicato de empresa, primero solicitar el registro del mismo, cuestión que les resultará sumamente difícil; de llegar a conseguir este registro deberán obtener un proceso y recuento ex profeso, la titularidad del contrato colectivo que el sindicato espurio detenta.¹²¹

3.5.1.2. Naturaleza.

En las doctrinas que explican la naturaleza jurídica del pacto sindical, pueden señalarse tres vertientes:

¹¹⁸ Delgado Moya, Rubén, *El Derecho Social Del Presente*, México, 1977, P. 470.

¹¹⁹ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 84.

¹²⁰ Alcalde Justiniani, Arturo, "El Contrato Colectivo De Trabajo. Técnica De Su Negociación", en *El Derecho Laboral*, México, Siglo XXI, 1985, p. 128.

¹²¹ Alcalde Justiniani, Arturo, *Op. Cit.* Nota 120, pp. 128 y 129.

a) El contractualismo laboral que lo estudia dentro de las especies de contrato; b) el normativismo sindical que le atribuye el carácter e ordenamiento jurídico, y c) el eclecticismo laboral que lo considera un negocio jurídico complejo, con el carácter híbrido de ley de contrato.¹²²

Las orientaciones tan diversas que los autores han dado al estudio de esta institución, manifiestan la creencia de un sistema unitario y orgánico para su tratamiento técnico-contractual.¹²³

A) El contractualismo laboral.

Dentro de este sector de la doctrina se sostiene que el pacto sindical constituye una nueva figura jurídica con naturaleza y caracteres distintivos, frecuentemente confundida con diversos contratos civiles: el mandato, la gestión de negocios, la estipulación a favor de terceros, el cuasicontrato, el arrendamiento, etcétera. Así, la convención colectiva es un contrato, puesto que las partes que intervienen en su celebración tienen carácter de personas de derecho privado, y el interés de la categoría profesional que representan es de carácter grupal y no público, amén de que sus efectos no trascienden a terceros, sino tan sólo a las partes signatarias. Dentro del contractualismo laboral, el contrato colectivo de trabajo (pacto sindical) es expresa o tácitamente un convenio sinalagmático y oneroso, discutido y aprobado por la empresa y el sindicato de los trabajadores, con el propósito de establecer las condiciones generales en

¹²² Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 84 y 85.

¹²³ Grandi, Mario, *Considerazioni Introduttive Sul Contratto Collettivo. Il Diritto Sindicale*, Italia, 1971, pp. 432 y ss.

que los servicios deberán prestarse, dentro de una empresa o rama económica determinada. El aspecto contractual es imprescindible, pues la convención colectiva es, ante todo, un acuerdo entre organizaciones profesionales, de donde la libertad de contratación es esencial. En esta perspectiva, resulta inconcebible la existencia de un contrato colectivo que pudiera carecer del consentimiento de la empresa, o más aún, del acuerdo de los trabajadores. Dentro de nuestra realidad jurídica no se conoce aún conflicto alguno sobre la existencia de dolo o error en la celebración de un contrato colectivo de trabajo.¹²⁴

Los elementos del pacto sindical y del contrato individual de trabajo son iguales, salvo que el primero regula relaciones de carácter colectivo e intervienen o pueden participar en su celebración uno o varios sindicatos de trabajadores y un patrón, varios patronos, un sindicato patronal o varios sindicatos de patronos.¹²⁵

El pacto colectivo es un acuerdo bilateral y no constituye, por lo tanto, ni una declaración unilateral de voluntad ni un pacto de imposición del poder público.¹²⁶

Sin necesidad de abundar en esta reflexión, ya tan estudiada en otro tiempo, estimamos que el pacto sindical no puede explicarse dentro de la teoría de los contratos, pues constituye una figura jurídica típica de una disciplina

¹²⁴ Lyon-Caen, Gérard y Ribettes Tillhet, Jeanne, *Manuel De Droit Social*, 2ª. Ed., Paris, 1974, P. 200.

¹²⁵ Tapia Aranda, Enrique, *Derecho Procesal Del Trabajo*, 6ª. Ed., México, 1978, P. 164.

¹²⁶ Alonso García, Manuel, *Curso De Derecho Del Trabajo*, 6ª. Ed., Barcelona, 1980, p. 197.

diferente: el derecho sindical. Por otra parte, su formación no precisa del mutuo acuerdo de las partes celebrantes, pues es un derecho unilateral del sindicato obrero y una obligación para la empresa, según ya se apuntaba en un principio. Sus propios elementos de estructura desvirtúan los caracteres del contrato o los aspectos esenciales del negocio jurídico.¹²⁷

Las cláusulas de consolidación sindical (admisión y exclusión) que atribuyen a los sindicatos la facultad de designar el personal o de separar a los trabajadores que renuncien o sean expulsados de la organización, demuestran que el nacimiento o la disolución de las relaciones individuales de trabajo derivan, no del derecho del patrón a disponer de la empresa, sino de una facultad de seguridad y fortalecimiento de la agrupación profesional. La voluntad del patrón es intrascendente en estos casos, careciendo de validez la ficción jurídica de que el derecho de los sindicatos para el control de los empleos deriva de la delegación de dicha facultad por parte de la empresa, situación que aportaría a la organización profesional de sus funciones esenciales, al pretender atribuirle la representación del empresario.¹²⁸

B) El normativismo sindical.

Los seguidores de esta corriente consideran que el pacto sindical tiene naturaleza normativa similar al acto legislativo, en atención a su eficacia general, abstracta e

¹²⁷ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 86.

¹²⁸ *Idem.*

imperativa, cuyo objeto es regular de manera unitaria las relaciones laborales de las diversas categorías profesionales en las diferentes empresas o ramas de la producción. Por tal razón, su eficacia rebasa el interés particular de las partes signatarias uniformando las condiciones laborales para hacerlas extensivas a todos los trabajadores de la empresa.

La concepción normativista de la convención colectiva de trabajo supera la interpretación contractualista, en virtud de la existencia de grupos sociales en los que el Estado delega facultades para regular las relaciones de trabajo.¹²⁹ No se trata de un contrato, pues los sujetos que intervienen en su firma no requieren el carácter de personas jurídicas que regula el derecho civil; tal es el caso de los sindicatos o de los grupos de trabajadores.¹³⁰ Tampoco lo es por sus efectos, pues a diferencia del contrato que genera situaciones jurídicas subjetivas, individuales o temporales, el pacto sindical las produce objetivas, generales y permanentes. El pacto sindical confirma la decadencia del contrato,¹³¹ pues en efecto, ni etimológicamente ni jurídicamente puede hablarse de contrato, donde no exista, por sobre todas las cosas, un acuerdo de voluntades espontáneo. Por su esencia, características y fines, el pacto sindical se asemeja a la ley, toda vez que reglamenta, con pretensión de universalidad y fuerza imperativa, la actividad profesional de los diversos sectores de la producción.¹³²

¹²⁹ Cabanellas, Guillermo, *Op. Cit.* Nota 14, Tomo II, p. 480.

¹³⁰ Alfonso Guzmán, Rafael J., "Derecho Del Trabajo En Venezuela" en *Derecho Latinoamericano Del Trabajo*, México, 1974, TOMO II, Pp. 606 Y 607.

¹³¹ Buen Lozano, Néstor De, *La Decadencia Del Contrato*, México, 1975, p. 299.

¹³² Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 88.

Al igual que las normas de trabajo, por su carácter pragmático y dinámica social, el pacto sindical deberá revisarse periódicamente con el fin de promover los beneficios laborales: en este sentido existen limitaciones a la libre determinación de las condiciones de trabajo que no sólo podrán ser inferiores a los derechos mínimos consignados en la Ley, sino que tampoco podrán abatir, el perjuicio de los trabajadores, las estipulaciones del pacto vigente en la empresa o establecimiento.¹³³

La contratación individual no satisface la disciplina de las relaciones de trabajo, función que realiza mediante el pacto sindical, institución que presupone la existencia de la organización profesional.¹³⁴ El impropio llamado contrato colectivo de trabajo, más que una fuente contractual de obligaciones, es una especie de ley industrial.¹³⁵ Su estudio ha fracasado fuera de la teoría social del artículo 123, pues se trata de una institución de cuño, de un contrato evolucionado, que supera el principio de igualdad formal y de omnipotencia de la voluntad de las partes signatarias, para recoger y reivindicar el interés de los trabajadores.¹³⁶

Como expresión del derecho público social, la convención colectiva tiene por objeto promover, de manera exclusiva, el interés de los asalariados.¹³⁷ Este instrumento no solo constituye una vía general de creación del derecho desde el

¹³³ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 88.

¹³⁴ Piero, Mariano, *Corso Di Diritto Del Lavoro*, Turín, 1966, TOMO II, p. 6.

¹³⁵ Caldera, Rafael, *Op. Cit.* Nota 60, p. 260.

¹³⁶ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Del Trabajo*, 2ª. Ed., México, 1972, pp. 383 y ss.

¹³⁷ Lyon-Caen, Gérard y Ribettes-Tillhet, Jeanne, *Op. Cit.* Nota 124, p. 196.

ángulo formal, sino que también se toma en cuenta como dato material para la formación de la ley; así, pues, es fuente de derecho laboral y fuente específica de ley.¹³⁸

El pacto sindical no es la suma de los contratos individuales de trabajo, puesto que no tiende a regular los intereses individuales de los miembros de los sindicatos contratantes, sino el interés colectivo de todos los trabajadores de la empresa.¹³⁹ Su estructura puede ser la de un auténtico contrato tipo que contenga el esquema concreto al que habrán de ajustarse los contratos individuales futuros, o puede también corresponder a la de un contrato normativo que establezca las normas de acuerdo con las cuales se celebran los contratos individuales de trabajo.¹⁴⁰ El contrato colectivo es ley y derecho autónomo en la empresa, considerada como comunidad de trabajo: sus normas son aplicables a la totalidad de los trabajadores de la misma, incluso a aquellos que no sean miembros del sindicato, que pertenezcan a otro diferente o que no pertenezcan a ninguno, si estuvieren ya prestando sus servicios con anterioridad a la firma del contrato.¹⁴¹ En tal virtud, convención colectiva es un reglamento de carácter profesional (ley en sentido material), generador de una situación jurídica objetiva (acto-regla).¹⁴² Al consagrar la representación de intereses, la legislación nacional desbordó el contrato colectivo de asociación y generó la teoría de las convenciones colectivas de y para los trabajadores de la empresa, establecimientos

¹³⁸ Alcalde Justiniani, Arturo, *Op. Cit.* Nota 120, p. 128.

¹³⁹ Santoro-Passarelli, Francesco, *Op. Cit.* Nota 101, pp. 42 y 43.

¹⁴⁰ Prosperetti, Ubaldo, *Lezioni Di Diritto Sindacale Comparato (L'efficacia Generale Del Contrato Collettivo)*, Nápoles, P. 25.

¹⁴¹ López Aparicio, Alfonso, "Derecho Colectivo De Trabajo", en *Derecho Latino Americano Del Trabajo*, México, 1974, TOMO II, P. 73.

¹⁴² Verdier, J. M., *Droit Du Travail*, París, 1975, P. 54.

ramas de la producción.¹⁴³ El pacto sindical no representa tan sólo un método para establecer normas generales y abstractas que regulen las relaciones individuales del poder social de las agrupaciones sindicales.¹⁴⁴

Los contratos normativos se dividen en dos clases: unilaterales y bilaterales. En un contrato normativo unilateral las partes se comprometen a dar a sus contratos futuros con terceros un contenido determinado; en los contratos normativos bilaterales las partes se obligan a conservar un contenido preciso dentro de los futuros contratos que celebren entre sí, o bien frente a terceros. El contrato colectivo es, por lo tanto un contrato colectivo de tipo bilateral.¹⁴⁵

C) El eclecticismo laboral.

Los autores que sostienen esta tesis, intermedia entre las corrientes anteriores, estiman que el pacto sindical (contrato colectivo de trabajo) es un negocio jurídico complejo, que participa de la naturaleza normativa de la ley y del carácter privado del contrato.¹⁴⁶

Es decir, que el contrato colectivo de trabajo requiere de un convenio previo, libremente concertado entre las partes sociales o sus representaciones respectivas. Pero así también,

¹⁴³ Cueva, Mario De La, *Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*, México, 1969, TOMO II, p. 449.

¹⁴⁴ Mengoni, Luigi, "Il Contratto Colletivo Nell' Ordinamento Giuridico Italiano", en *La Contrattazione Colletiva, Crisi E Prospettive*, Italia, 1976, p. 23.

¹⁴⁵ Prosperetti, Ubaldo, *Op. Cit.* Nota 140, pp. 115 y ss.

¹⁴⁶ Lyon-Caen, Gérard y Ribettes Tillhet, Jeanne, *Op. Cit.* Nota 124, pp. 204 y ss.

por su eficacia, objetivos y estructura constituye una congerie de disposiciones obligatorias, reglamentaria del interés de una determinada agrupación o categoría profesional.¹⁴⁷

Se trata de un acto típico de derecho público que uniforma las condiciones de trabajo de manera obligatoria, imperativa e igualitaria; pero también de un contrato de carácter privado que nace del acuerdo de la representación sindical de los trabajadores y la empresa, y que afecta únicamente al personal empleado en ésta, o cuando más al grupo comprendido dentro de un sector determinado de la producción.¹⁴⁸

Por su pretensión de regular en forma general y abstracta las relaciones laborales de una empresa o rama de la industria, se asimila a un reglamento. Por su aplicación, limitada a cierto grupo de sector profesional, que no comprende la colectividad entera, se asemeja al contrato.¹⁴⁹

Para la doctrina italiana, el contrato colectivo de derecho común tiene eficacia de contrato para las asociaciones profesionales signatarias y de norma para los particulares. Como se desprende claramente, el pacto sindical es entendido como un acto formalmente contractual y materialmente legislativo.¹⁵⁰ El pacto sindical no es un híbrido de ley y de contrato, sino un sistema normativo de origen contractual. Es un complejo de normas obligatorias

¹⁴⁷ Prosperetti, Ubaldo, *Op. Cit.* Nota 140, pp. 25.

¹⁴⁸ Hordern, Francis, "Le Droit Des Travailleurs", en *Les Éditions Ouvriers*, Paris, 1976, p. 219.

¹⁴⁹ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 90.

¹⁵⁰ Prosperetti, Ubaldo, *Op. Cit.* Nota 30, p. 47.

emanadas de los grupos sociales, con independencia del Estado. Se trata de un sistema que supone una duplicidad en las contrataciones, por una parte, el contrato colectivo formado por los sindicatos, en el que se fijan las normas generales conforme a las cuales deberán de prestarse los servicios, por la otra, los contratos individuales de trabajo que habrán de celebrarse, respetando las bases del contrato tipo, con cada uno de los trabajadores de la empresa.¹⁵¹

A partir de una conferencia de Vicente Lombardo Toledano, se revolucionó en nuestro país la teoría tradicional del contrato colectivo de trabajo, desarrollándose la tesis de que el pacto sindical es un ordenamiento de ejecución inmediata. Por la generalidad de sus estipulaciones, desde el inicio de su vigencia, se aplica automáticamente a todos los trabajadores de la empresa, sin necesidad de duplicar el compromiso laboral, mediante la firma de contratos individuales de trabajo. Basta con que el trabajador ingrese a la empresa o comience a prestar sus servicios para que se apliquen en su beneficio las disposiciones del pacto sindical, y en general, el derecho positivo de trabajo.¹⁵² El Estado no sólo promueve la figura creando la ley que otorga ésta, interviene en la conciliación colectiva, sino también aplica medios represivos de los cuales ejerce un monopolio.¹⁵³

Como institución de derecho social y columna de la autonomía profesional obrera, el pacto sindical tiende a promover en forma permanente los niveles de vida de trabajo,

¹⁵¹ Bayón Chacón, G. Y Pérez Botija, E., *Derecho Del Trabajo*, Madrid, 1974, TOMO I, pp. 170 y 171.

¹⁵² Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 91.

¹⁵³ Alcalde Justiniani, Arturo, *Op. Cit.* Nota 120, p. 131.

para proporcionar su efectiva participación en los beneficios de la civilización y la riqueza. Dentro del proceso de socialización que informa sus principios, también pretende unificar las condiciones de trabajo, generalizar sus beneficios a todos los trabajadores, dar certeza a sus disposiciones y contribuir a la democratización de la vida social y de las relaciones sindicales.

Dentro de nuestro sistema, al existir un pacto sindical al que se anexa un tabulador de los salarios con la determinación de la categoría y emolumentos que corresponden a todos los puestos de la empresa, se hace innecesaria la firma adicional de la contratación individual por separado, Por tal razón, sólo se exige la celebración escrita de los contratos individuales de trabajo, a falta de pacto sindical; para tutelar las relaciones sindicales, el sector conservador de la doctrina mexicana sugiere la conveniencia de firmar contratos individuales de trabajo con cada uno de los trabajadores, ajustados a los términos del pacto sindical, para dota de certeza y uniformidad a las condiciones generales de trabajo.¹⁵⁴

3.5.1.3. Sujetos y formación.

Por definición de ley, son sujetos primarios del pacto sindical, por parte de los trabajadores, sus organizaciones sindicales: una o varias, según las circunstancias, y respecto a la empresa, uno o varios patrones, o en su caso, uno o varios sindicatos de patrones. Como derecho de la sindicalización obrera, su celebración podrá ser exigida por

¹⁵⁴ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, pp. 91 y 92.

el sindicato titular cuando la empresa utilice los servicios de dos o más de sus trabajadores afiliados.¹⁵⁵

La estructura general del pacto supone, para su firma, la intervención de una colectividad profesional, en tratándose de los obreros.¹⁵⁶

La función del sindicato en la celebración del pacto reviste dos aspectos: el de representante de sus agremiados y el de gestor de sus propios intereses, como ente autónomo, diferente de los socios, con capacidad para asumir obligaciones y derechos.¹⁵⁷ En la experiencia italiana la estipulación del pacto colectivo se realiza a través de las negociaciones contractuales ordinarias, en las que los sindicatos son representados por sus dirigentes, con la asistencia de asesores especializados.¹⁵⁸

3.5.1.4. Contenido.

El contenido del pacto sindical comprende dos categorías de relaciones: las del sindicato como ente colectivo frente al empresario, y las relaciones particulares de los trabajadores cuyo contrato individual reglamenta automáticamente el propio pacto.¹⁵⁹ Además del preámbulo, donde se consignan la fecha y el lugar de la celebración, las partes signatarias y el ámbito de la aplicación de este instrumento, las disposiciones del pacto sindical se dividen en tres categorías:

¹⁵⁵ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 92.

¹⁵⁶ Riva Sanseverino, Luisa, *Op. Cit.* Nota 105, p. 146.

¹⁵⁷ Ghindini, Mario, *Op. Cit.* Nota 103, p. 83.

¹⁵⁸ Prosperetti, Ubaldo, *Op. Cit.* Nota 30, p. 116.

¹⁵⁹ López Aparicio, Alfonso, *Op. Cit.* Nota 141, p. 73.

a) Cláusulas de contenido preponderantemente económico, b) Cláusulas de carácter normativo y c) Cláusulas de naturaleza contractual o instrumental.¹⁶⁰

A) Contenido Económico.

Dentro de las cláusulas de contenido estrictamente económico encontramos el monto, forma y cobertura del salario, fracción; los elementos accesorios de la retribución, los diferentes tipos de indemnizaciones, etcétera.¹⁶¹

B) Contenido Normativo.

El contenido normativo del pacto sindical disciplina en las empresas o establecimientos la prestación de los servicios personales, subordinados y remunerados. Comprende, entre sus elementos, las condiciones generales de trabajo y demás medidas de previsión social concertadas para las partes sociales o sus representaciones, en el pacto sindical.

El contenido normativo del pacto sindical debe comprender, dentro de nuestro ordenamiento laboral, la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, las estipulaciones sobre capacitación y adiestramiento de los aspirantes al empleo o de los trabajadores que ya se encuentran laborando en las empresas o establecimientos, así como las bases para la integración y funciones de las comisiones que deban formarse de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.¹⁶²

¹⁶⁰ Napoletano, Doménico, *Op. Cit.* Nota 24, p. 97.

¹⁶¹ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 100.

¹⁶² *Idem.*

C) Contenido instrumental.

Este cuerpo de disposiciones, constituye el elemento sinalagmático del pacto, fuente de compromisos recíprocos entre las partes celebrantes, razón por la cual denomina elemento contractual u obligatorio.¹⁶³

3.5.1.5. Formalidades, Eficacia y Duración.

Dentro de las formalidades que deben observarse, el pacto sindical deberá otorgarse por escrito, so pena de nulidad; se celebrará por triplicado para que las partes sociales y autoridad puedan conservar un ejemplar, el que después de firmado deberá depositarse ante la junta competente, para los efectos de consulta y de registro.

Por lo que concierne a la eficacia, las primeras negociaciones sindicales se limitaron al ámbito de empresa, ensanchado su esfera progresivamente a la categoría profesional y al territorio, como consecuencia de las necesidades de expansión y concurrencia¹⁶⁴

Corresponde a las partes sociales determinar la aplicabilidad del pacto, y decidir la ampliación de su eficacia.¹⁶⁵

El pacto sindical tendrá eficacia interna, a partir de su celebración, valedera únicamente entre los trabajadores y la empresa. La duración del pacto sindical será determinada, por

¹⁶³ Napoletano, Doménico, *Op. Cit.* Nota 24, p. 97.

¹⁶⁴ Riva Sanseverino, Luisa, *Op. Cit.* Nota 105, p. 204.

¹⁶⁵ Pic, Paul, *Op. Cit.* Nota 17, pp. 876 y ss.

regla general; pero cuando su naturaleza lo reclame, se podrá estipular por tiempo fijo o bien por obra determinada. Con base en consideraciones de técnica jurídica, nuestro legislador unificó la terminología, señalando la duración del pacto sindical por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para obra determinada.¹⁶⁶

3.5.1.6. Revisión, Prórroga y Terminación.

Por su peculiar dinámica social, y en principio, como concesión a la vida democrática, el pacto sindical podrá ser revisado periódicamente, en forma absoluta o parcial, a solicitud de cualquiera de las partes.¹⁶⁷

La revisión deberá solicitarse con sesenta días de antelación:

a) Al evento del pacto sindical, si su duración es menor de dos años, b) al transcurso de dos años, si su duración es por un tiempo mayor y c) al transcurso de dos años, si el pacto sindical es por tiempo indefinido o por obra determinada.

Por disposición expresa, el pacto sindical se prorrogará por un término igual de duración, o bien, continuará por un tiempo indeterminado si ninguna de las partes demanda su revisión en los términos de la ley o si no ejercita el derecho de huelga.

¹⁶⁶ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 106.

¹⁶⁷ *Ibidem.* p. 107.

La terminación del pacto sindical podrá operarse, dentro de nuestro ordenamiento:

1. Por mutuo consentimiento de las partes sociales.
2. Por terminación de la obra.
3. Por cualquiera de los casos comprendidos en la ley (causas de terminación de las relaciones sindicales).
4. por cierre de la empresa o establecimiento.

En el caso de terminación del pacto, las condiciones de trabajo permanecerán vigentes dentro de la empresa o establecimiento respectivo.¹⁶⁸

El artículo 402 de la Ley Federal del Trabajo, menciona, que si celebrado el pacto sindical un patrón se llegara a separar del sindicato que lo suscribió, este instrumento seguirá vigente, con independencia de las relaciones que el patrón pueda tener con el sindicato o sindicatos de los trabajadores que estén a su servicio.

No sobra aclarar, que el Estado reprime no tan sólo a quien transgrede a la Ley, sino también al movimiento sindical democratizador que osa retar a la política proteccionista del charrísimo, utilizando al efecto de los procedimientos más diversos: desde la amenaza del despido hasta la violencia policiaca.¹⁶⁹

Como consecuencia de las crisis cíclicas y la corrupción características de la sociedad de libre empresa, aceleradas por un proceso de desequilibrio económico internacional,

¹⁶⁸ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 110.

¹⁶⁹ Alcalde Justiniani, Arturo, *Op Cit.* Nota 120, p. 111.

acentuado con rigor en México mediante la empresa e inversión transnacionales, el país quedo sumido en la desestabilización financiera y social.

Fugados los capitales y desalentada la inversión por los causantes directos de la crisis: gobernantes y empresarios, decidieron reiniciar el rescate económico con base en una política de concentración social entre los patronos y los trabajadores, bajo la dirección del Estado. Se decidió entonces que era necesario el sacrificio de las reivindicaciones laborales para incrementar la producción y atraer el interés de los inversionistas. El gobierno determinó que era menester programar una política de consenso social desde la cúpula, entre las centrales obreras oficializadas y las empresas más importantes, bajo la égida de las autoridades, para establecer las condiciones de trabajo. Sin el parecer auténtico de los trabajadores y con desprecio total hacia los sindicatos democráticos se decidió controlar los niveles de las negociaciones colectivas limitando los índices del empleo e imponiendo topes salariales, como ya se ha señalado, tal vez no públicamente, pero que los empresarios deben respetar, convenga o no a su interés inmediato para no resquebrajar la economía. Luego, como en los troqueles del fascismo, el Estado se convierte en el órgano articulador de las negociaciones sindicales de trabajadores y patronos. A partir de estas premisas, no se ha ocultado el propósito de suprimir el derecho a la estabilidad en el empleo sustituyéndolo por la contratación temporal a capricho del patrono; de inducir la reducción de los empleos e inclusive los derechos de jubilación, so pretexto de afrontar el problema inflacionario y la desocupación.

De esta suerte mediante el control del pacto sindical se pretende que los sindicatos de trabajadores concierten socialmente miseria de los trabajadores; que sin ser los causantes de la crisis deberán de seguir sacrificándose, sin obtener obviamente compensación fundamental alguna.¹⁷⁰

3.5.1.7. Observaciones Finales del Pacto Sindical en México.¹⁷¹

Por su origen, naturaleza, función y objeto, el pacto sindical no corresponde ni material ni formalmente a la esencia del contrato, pues tanto el otorgamiento como su revisión constituyen un derecho privativo de la sindicación de los trabajadores, cuyo ejercicio puede ser impuesto obligatoriamente a los patrones. Representa una figura jurídica típica de una disciplina diferente a los contratos: el derecho sindical.

Por pacto sindical debe entenderse el derecho de los sindicatos mayoritarios de trabajadores para demandar a los patrones, de las agrupaciones patronales o de las autoridades laborales en su rebeldía, la concentración de las condiciones de trabajo que deberán regir en las empresas, establecimientos o ramas de la producción y del comercio.

Por concesión al iusprivatismo civilista, el legislador define al pacto sindical en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, bajo los supuestos del convenio y del contrato, en clara contradicción con el artículo 387 de la misma Ley,

¹⁷⁰ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 112.

¹⁷¹ *Ibidem.* p. 113.

que lo reconoce como derecho unilateral de los sindicatos de trabajadores y por obligación para la empresa.

Por su carácter clasista y peculiar dinámica, el pacto sindical con constituye siquiera un instrumento de armonía entre la sindicación obrera y los patrones, sino un mecanismo de superación irreversible de los intereses de los trabajadores.

Nos adherimos a la corriente que explica la naturaleza normativa del pacto sindical en atención a su impermeabilidad, abstracción y eficacia general, cuyo objeto es regular uniforme y orgánicamente las relaciones laborales y sindicales de las categorías profesionales, en las diversas empresas o ramas de la producción y del comercio. Congruentemente con este sistema, a su carácter normativo debemos agregar su naturaleza de ejecución automática.

Si ciertamente el pacto sindical debe ser unitario, en el caso de celebración de otro pacto posterior con un sindicato minoritario, el instrumento no quedará privado de eficacia, sino que habrá de asimilarse automáticamente al contenido del pacto sindical vigente, modificando las estipulaciones de éste, en lo que reporte beneficios para los trabajadores.

El contenido del pacto sindical comprende tres tipos genéricos de estipulaciones:

- a) Las de naturaleza esencialmente económica.
- b) Las de carácter normativo.
- c) Las de naturaleza instrumental.

La revisión del pacto sindical es una consecuencia de su celebración, por lo que constituye un derecho exclusivo de la sindicación obrera. En virtud, el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo es contradictorio al reconocer por aparente condescendencia democrática una facultad que carece de utilidad para la empresa, pues el pacto no podrá modificarse para su beneficio, y un derecho, de esencia sindical, que no le corresponde. Las consecuencias de que sea secreto el registro sindical antes las juntas ha favorecido la proliferación de los contratos colectivos de protección, celebrados por los patronos con los sindicatos venales que le son más cómodos, aun antes de que se forme la empresa, sin que los trabajadores se percaten de que sólo se les han reconocido las condiciones mínimas de trabajo comprendidas en la Ley. En el colmo de sus pretensiones de control, las autoridades laborales, mediante consignas, órdenes veladas o imposición ostensibles, han fijado topes a los niveles de negociación salariales, determinando desde cúpula, a través del sindicalismo oficializado y el consenso general de los patronos, el rumbo y sentido de las convenciones colectivas, instaurando obligatoriamente la concertación social, repugnante secuela del fascismo.

3.6. LA LIBERTAD SINDICAL EN EL MARCO DEL CONVENIO INTERNACIONAL NÚMERO 87.

3.6.1. Marco General.

Desde sus orígenes como derecho industrial, el derecho del trabajo acusa un proceso de universalización que trasciende el ámbito restricto del obrero para comprender a

los trabajadores, en su condición amplísima de prestadores de servicios en forma subordinada. En el marco del derecho sindical en México, ese mismo proceso de universalización se advierte en la fracción XVI del artículo 123 de la constitución, que consigna sin limitaciones o excepciones de ninguna índole, el derecho con que cuentan los obreros para coligarse.¹⁷²

Se va conformando, así, el principio internacionalmente aceptado de que todos los trabajadores tienen la facultad de formar sindicatos o de adherirse a los que están ya en funciones, para la defensa y promoción de sus intereses materiales, sociales y culturales. En este sentido, el artículo 2º del Convenio Internacional Número 87 promulgado por la Organización Internacional del Trabajo y ratificado por nuestro país el 16 de octubre de 1950, regula el derecho de los trabajadores sin distinción alguna y sin autorización preliminar, para constituir sus sindicatos. De la misma suerte, se consigna el derecho de afiliarse a éstos, bajo la condicionante de que se observen sus estatutos.¹⁷³

En cuanto táctica y estrategia del movimiento obrero, la eficacia del sindicalismo está fincada en el hecho de que, como persona colectiva, el sindicato precisa de amplia libertad y de vida democrática. Dentro de esta perspectiva, el constitucionalismo moderno reconoce siempre, con pretensión universal, la absoluta garantía de libertad de que deban disfrutar los sindicatos, tanto ante los patrones cuanto frente a las autoridades y las diferentes

¹⁷² Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 141.

¹⁷³ *Idem.*

organizaciones sindicales. En virtud de este principio, se justifica el derecho que asiste a los sindicatos, en cuanto entidades colectivas, para organizar sus asambleas, elegir con libertad a su mesa directiva o emitir con total independencia sus acuerdos y resoluciones. Por lo mismo es irrestricta, con la fuerza de un derecho universal humano, la libertad interna y externa de las asociaciones sindicales para la defensa de sus intereses y la promoción y lucha por sus reivindicaciones.¹⁷⁴

Se va, conformando, así, la vida del sindicato como una unión permanente del proletariado con los campesinos, en cuanto clase explotada, como instrumento orientado a la elevación y salvaguarda de sus intereses, en el marco mismo de la lucha de clases.¹⁷⁵

Por cuanto concierne a la evolución socio-jurídica de la libertad sindical en el Estado mexicano, cabe señalar que si la filosofía del Congreso Constituyente de 1857 sentó como bases para la organización política al hombre en particular, como inicio y dimensión de las instituciones sociales, el de 1917 contempló, además, la vida y el interés de los grupos humanos homogéneos. Aparece así la asociación sindical como un derecho de carácter público o, más precisamente, social, destinado a mejorar los niveles de existencia con apoyo en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución.¹⁷⁶

¹⁷⁴ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, pp. 141 y 142.

¹⁷⁵ *Idem.*

¹⁷⁶ *Idem.*

3.6.2. Derechos de Asociación y Asociación Profesional.

Surge el sindicato en México como una asociación profesional obrera de facto, tolerada, acaso, dentro del derecho genérico de asociación, regulada en el artículo 9º de la Constitución federal de 5 de febrero de 1857. Esto es, como un fenómeno impuesto por la realidad obrera al sistema jurídico-formal del individualismo liberal decimonónico.¹⁷⁷

El derecho de asociación profesional aparece, sin embargo, como una nueva figura jurídica en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución federal de 5 de febrero de 1917. En esta medida, el derecho de asociación profesional es regulado de manera original, en la parte social de la Constitución vigente, sin vinculación con la garantía considerada genérica, de asociación, derecho individual del gobernado.¹⁷⁸

Las agrupaciones profesionales basadas en el artículo 123 de la Constitución, no son, como las asociaciones constituidas al amparo de la asociación individual, agrupaciones de interés privado no sólo potestativo del individuo en cuanto a su existencia, sino ajenas a la organización del Estado.¹⁷⁹

El derecho de asociación profesional, en todo caso, se regula como una figura típica del derecho sindical, disciplina nueva y ajena al sistema del derecho público e

¹⁷⁷ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 145.

¹⁷⁸ *Idem.*

¹⁷⁹ Lombardo, Toledano, Vicente, *La Libertad Sindical En México*, México, Universidad Obrera, 1974, p. 194.

integrante, más bien, de las materias que forman el llamado derecho social. Por lo que esta facultad constituye propiamente una prerrogativa esencial y peculiar de la comunidad obrera organizada, un derecho de carácter colectivo, substancialmente diverso del individual de asociación, con principios, estructura y fines diferentes a aquellos que fundamenten, y en su caso determinan, los derechos subjetivos públicos.¹⁸⁰

Tiene, ciertamente una dimensión individual, como potestad de la persona del trabajador para defenderse en la actividad profesional, pero supone, obviamente, su presencia asimilada a la colectividad profesional. Surge, pues, como una figura nueva, tutelar de una persona jurídica también original, el sindicato, que nada tiene que ver con el titular paradigmático del derecho genérico de asociación. Su propósito es garantizar la acción plural y concentrada del trabajo para la defensa de sus intereses y derechos, pero fundamentalmente para su promoción, en detrimento directo de los beneficios del patrono.¹⁸¹

La libertad general de asociación es uno de los derechos individuales del hombre, en tanto que la libertad sindical es un derecho de clase, cuyo objetivo primero es igualar la fuerza del trabajo y la del capital y lograr para los trabajadores condiciones dignas en la prestación de los servicios.¹⁸²

¹⁸⁰ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 145.

¹⁸¹ *Idem.*

¹⁸² Cueva, Mario de la, *Op. Cit.* Nota 143, TOMO II, pp. 241 y 242.

3.6.3. La Libertad Sindical Individual.

En su concepción más amplia, entendemos a la libertad sindical como un derecho personal de los trabajadores para formar sindicatos, sindicarse o no. Así también como la potestad de la asociación sindical ya para auto organizarse o actuar con independencia. En ese sentido se ha apuntado que el derecho de libertad sindical es un derecho complejo, individual y colectivo, derecho de acción y al mismo tiempo, de agruparse, y facultad de participar, no solamente en la defensa de intereses, sino en la organización de trabajadores.¹⁸³

La libertad sindical se reconoce formalmente en México en sus dos perspectivas principales:

- a) Como derecho individual de los trabajadores y como derecho colectivo de sus sindicatos.
- b) En cuanto derecho de los trabajadores y de sus agrupaciones sindicales, en sus dos aspectos: positivo y negativo.

La facultad de sindicarse es un derecho incontrastable de los trabajadores para el estudio y defensa de sus intereses.

Nuestra legislación establece el principio de la libertad de asociación y prohíbe el que se ejerza coacción sobre los trabajadores o sobre los patrones, ya para obligarlos a pertenecer al sindicato obrero o a la agrupación patronal, o para que los abandonen.¹⁸⁴

¹⁸³ Cueva, Mario de la, *Op. Cit.* Nota 143, TOMO II, p. 263.

¹⁸⁴ Lombardo Toledano, Vicente, *Op. Cit.* Nota 179, p. 200.

El objeto de la asociación profesional de los patrones es detener el avance del mejoramiento de los intereses comunes de los trabajadores. No por otra razón ha podido decirse que el sindicato es el instrumento de la lucha de clases, lo mismo se trate del obrero que el patronal. Por lo consiguiente, privados los patrones de la suspensión del trabajo como medida de lucha e impuesta la obligación de celebrar contrato colectivo de trabajo y otorgados los derechos de huelga y el contrato colectivo a los trabajadores, la lucha de clases, reviste en México, la característica de corresponder a la clase trabajadora la iniciativa y a la patronal la pasiva de defensa.¹⁸⁵

3.6.4. La Libertad Sindical Colectiva.

La libertad sindical es entendida en su aspecto colectivo como un derecho de los sindicatos en su carácter de personas jurídicas; en esta virtud, comprende las dos dimensiones ya apuntadas: positiva y negativa.

Así, se entiende la libertad colectiva sindical en su aspecto positivo como el derecho de los sindicatos para coparticipar con otros, en la formación ya de una federación o en su caso, de una confederación, sin previa autorización. Así también como la intocable facultad que tienen los sindicatos para adherirse, de acuerdo a sus intereses, a cualquiera de dichas agrupaciones cupulares. En su aspecto negativo, la libertad colectiva sindical se explica como la potestad irrestricta de los propios sindicatos para no

¹⁸⁵ Castorena, J. De Jesús, *Manual De Derecho Obrero*, México, Ed. del Autor, 1984, p. 255.

adherirse a ninguna federación o confederación, o de separarse de las mismas cuando así lo considere oportuno.¹⁸⁶

3.6.5. El Registro Sindical.

En opinión generalizada en la teoría que la constitución del sindicato le dota, ipso facto, tanto de su personalidad jurídica como de capacidad legal. Tal criterio formal se corrobora con la disposición expresa de que dotada de su personalidad, la organización profesional estará en grado de desempeñar sus actividades inherentes, habilitada para ejercitar sus pretensiones legales:

- a) Defender sus derechos ante las autoridades.
- b) Ejercer las acciones que le correspondan.

De esta situación se desprende la existencia de su representación profesional que personifique su actuación a título colectivo y la facultad de defender, en la esfera individual, a toso los agremiados. Lo anterior no entra en conflicto con la potestad de los trabajadores para desechar la intervención del sindicato prefiriendo su defensa, a título personal.¹⁸⁷

Por cuanto concierne a la personalidad jurídica del sindicato, la jurisprudencia apunta que esta no nace desde el momento de su registro sino desde la época de su constitución: aquel les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna

¹⁸⁶ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, pp. 158 y 159.

¹⁸⁷ *Ibidem.* p. 175.

manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro.¹⁸⁸

Previa interposición de la solicitud ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o las juntas de conciliación y arbitraje, según se trate la competencia federal o local, el registro sindical se condiciona a la presentación, por duplicado de los siguientes documentos:

Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; padrón de socios, comprendiendo el número progresivo de los miembros, su nombre y domicilio, al igual que el de la empresa; copia autorizada del acta de la elección de la mesa directiva, así como de los estatutos. Finalmente la expresión clara y precisa de los objetivos de la organización, que deberán coincidir con los genéricos de estudio, mejoramiento y defensa de los intereses respectivos. Aunque sin unanimidad en la doctrina, pero infortunadamente como criterio aceptado por las juntas de conciliación y arbitraje, la comprobación de estos propósitos se estima invariablemente como supuesto de fondo.¹⁸⁹ Por disposición expresa, cumplidos los requisitos, la autoridad competente no podrá negar el otorgamiento del registro debiendo tomar nota de la mesa directiva.¹⁹⁰

3.6.6. Las Cláusulas de Exclusión.

En franca contradicción con el derecho de libertad sindical que corresponde a los trabajadores frente a las propias organizaciones sindicales, nuestro ordenamiento

¹⁸⁸ Jurisprudencia, Apéndice 1975, 5ª. Parte, Cuarta Sala, p. 223.

¹⁸⁹ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 177.

¹⁹⁰ *Idem.*

reconoce las llamadas cláusulas de consolidación sindical, mejor conocidas como de exclusión. Efectivamente, el derecho mexicano del trabajo autoriza la inclusión en el pacto sindical, alias contrato colectivo de trabajo, de la cláusula que obligue al patrono a preferir a los trabajadores sindicalizados que el sindicato titular de ese instrumento proponga, frente al supuesto de plazas vacantes o de reciente creación, cláusula que reconoce en la doctrina como de exclusión, de ingreso, o también de admisión.¹⁹¹

Reglamente además, por otra parte, la cláusula por la cual el patrono se puede obligar con el sindicato titular del contrato colectivo para separar de su trabajo, sin ninguna responsabilidad, a todo trabajador que dicha organización señale, por haberse separado o sido expulsado de la misma. Cláusula que la doctrina denomina como, de exclusión por separación o, sencillamente, de expulsión.¹⁹²

¹⁹¹ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.* Nota 15, p. 183.

¹⁹² *Idem.*

CAPÍTULO IV.
LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN NUESTROS DÍAS.

4.1. ASPECTOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.¹⁹³

4.1.1. Función del Sindicato.

El sindicato está considerado como una asociación de, por y para los trabajadores, en cualquiera de sus rubros, ya sean gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria o de oficios varios.

Cada sindicato actúa de acuerdo a su régimen interno, conforme a las disposiciones estatutarias y los reglamentos que por voluntad de sus miembros se impone, para la búsqueda abierta del bienestar común a través del contrato colectivo de trabajo, amplía su campo de acción en las relaciones

¹⁹³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, CONAMPROS, *Aspectos Básicos De Organización Sindical*,
<http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/orgsind/capitulo08.htm>.

solidarias con organismos afines, a través de la identificación y alianza.

Protección de empleo, garantía de salario remunerador, salud del trabajador y su familia, seguridad laboral, acceso a la educación, capacitación técnica, salud, vivienda, trato digno, son entre otras, las garantías que el sindicato promueve.

El sindicato es el núcleo de concertación social, política y cultural que se constituye en el mejor instrumento de lucha de la clase trabajadora.

Existen principios sindicales fundamentales que deben estar siempre presentes: un sindicato se constituye por la libre determinación de los trabajadores el principio democrático se expresa en la igualdad de sus miembros, en la libre elección de sus dirigentes y en la aplicación, por parte de éstos, de los acuerdos de la mayoría.

Ser autónomo significa mantenerse independiente de toda injerencia patronal, gubernamental de partidos políticos o corporaciones religiosas.

Aspecto fundamental para la preservación de la autonomías sindical es la estrategia de autofinanciamiento, cuota sindical, ya que de otra manera se crearían compromisos con la fuente aportadora de recursos. EL principio unitario es la característica esencial del sindicato y se traduce en la búsqueda permanente de la unidad de trabajadores.

4.1.2. Estructura Sindical.

El sindicato se rige, en función de su naturaleza, por las normas estatutarias, reglamentos y acuerdos emanados de la asamblea, en la que se manifiesta la voluntad expresa y solidarias de sus integrantes mediante el ejercicio de la democracia, que se traduce en derechos y obligaciones y en la representatividad sindical operativa que recae en el comité ejecutivo.

Los sindicatos presentan variantes en su estructura con base en el estatuto que rige a cada uno.

Es indispensable cumplir con los requisitos que se marcan en la ley, en principio debe contar con al menos 20 trabajadores para constituirse, cuando el sindicato ya está constituido, pueden sumarse otros trabajadores de empresas de la misma rama u oficios.

4.1.3. Estatutos.

Se establece legalmente que para registro y reconocimiento oficial de un sindicato, es necesario que en la documentación requerida se incluyan los estatutos sindicales. Estos deberán tener el siguiente contenido:

- a) Denominación del sindicato que lo distinga de los demás.
- b) Domicilio.
- c) Objeto.

d) Duración, si el sindicato no se constituyó por tiempo indefinido.

e) Condiciones para la admisión de los miembros.

f) Obligaciones y derecho de los asociados.

g) Motivo y procedimiento de expulsión así como correctivos disciplinarios.

h) Es indispensable establecer la forma de convocar a una asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.

i) Procedimiento para la elección de la directiva y el número de miembros.

j) Periodo de duración de la directiva.

k) Normas para la adquisición, administración y disposición de bienes, patrimonio del sindicato.

l) Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.

m) Época de presentación de cuentas.

n) Normas de para la liquidación del patrimonio sindical.

o) Las demás normas que apruebe la asamblea.

Para modificar los estatutos, se tiene la obligación de comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de 10 días las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada del acta respectiva.

4.1.4. Integración.

4.1.4.1. El Dirigente.

Es el representante de los trabajadores, surgido de la base por capacidad, habilidades y aptitud, depositario de la

confianza que sus compañeros le han entregado, para orientar, encauzar y defender las acciones sindicales.

Estará capacitado para orientar, con claridad y oportunamente, a los trabajadores en la resolución de los problemas que atañen a la colectividad.

Mantendrá una estrecha comunicación con todos los afiliados, informándoles sobre disposiciones, cambio, reformas, acuerdos del comité ejecutivo y de los organismos confederados a que pertenece.

Deberá mantener al corriente toda la documentación de interés sindical y acudirá con prestancia a las fuentes de trabajo y ante la autoridad que corresponda para una pronta solución de problemas, informando a la asamblea de todas sus acciones.

4.1.4.2. Funciones.

Los miembros de un sindicato tienen la obligación y el derecho de conocer el universo en que se desarrollan las acciones de organización sindical; pero fundamentalmente, los dirigentes, para interpretar y desempeñar su cometido. Estos deben estar actualizados y observar en todos los estatutos, acuerdos y reglamentos de su organización.

El dirigente deberá identificar con claridad las funciones de cada una de las secretarías del sindicato, así como las diferentes comisiones, para no causar invasión de funciones.

No todos los estatutos son uniformes en sus disposiciones; éstos se sujetan a las necesidades de cada región, entidad, especialidad o intereses gremiales. En estas condiciones, dentro de las generalidades, los principios de la acción de cada uno de los órganos directivos incluirían:

1. Comité Ejecutivo en Pleno.

a) Ejecutar y vigilar el cumplimiento de las normas estatutarias, reglamentos y acuerdos de asambleas, representando al sindicato con plenas facultades para atender y resolver todos los problemas que no requieran decisión de asamblea.

b) Promover todo género de actividades tendientes a la superación, estudios y bienestar de los afiliados, que conformen una nueva cultura laboral en lo técnico y económico y en lo relativo a productividad y seguridad industrial.

c) Decidir sobre admisión de socios, sometiendo las solicitudes a la aprobación de la asamblea.

d) Acordar las convocatorias de asamblea y su orden del día, asistiendo a las reuniones que se convoquen y presidiéndolas en su caso.

e) Rendir un informe, en cada asamblea, de las tareas realizadas y hacer lo mismo por cada secretaría.

f) Cuidar que al sancionar a los socios no se les prive de su derecho a defenderse en asamblea.

g) Promover la participación de los miembros del sindicato en tareas sociales, económicas, políticas o culturales, con la debida orientación y mediante acciones de educación obrera para concientizarlos sindicalmente.

h) Actualizar los requerimientos contractuales mediante estudios socio-económicos, para beneficio de los trabajadores agremiados en el sindicato y promover la asistencia general a todos los eventos convocados por los organismos confederados.

i) Mantener la unidad de los sindicalizados, con apego a los preceptos ideológicos y de acción; ejercer la solidaridad y mantener la autonomía contra toda injerencia extraña a los principios del proletariado nacional.

j) Mantener a la propia organización ajena a toda tendencia religiosa.

k) Acatar plenamente la responsabilidad de su función ejecutiva y mantener comunicación estrecha con todas las secretarías y comisiones, así como mancomunar la firma de todo tipo de correspondencia con quienes están involucrados en cada uno de los asuntos a ventilar.

2. La Secretaria General.

a) El secretario general es responsable de la organización; sobre él recae la responsabilidad jurídica de la dirección, la administración y la acción sindical.

b) Su representación le confiere facultades para celebración de contratos colectivos y vigilar su cumplimiento y revisión oportuna; emplazar a huelga dirigiendo todos sus procedimientos y plantear las demandas que respondan al interés sindical; comparecer ante los tribunales del trabajo y cualquier otra instancia que pudiera requerirlo; relacionarse con los organismos e instituciones afines. Ejercerá en todo momento la representatividad sindical y actuará en nombre de sus compañeros; aplicará las disposiciones de los organismos superiores confederados.

c) Convocará y presidirá las asambleas; vigilará la instalación de las mismas, su desarrollo democrático y la operatividad de los acuerdos.

d) Autorizará los documentos expedidos por las secretarías; otorgará y revocará poderes, credenciales, constancias y permisos sindicales. Dictará los acuerdos urgentes y dará cuenta de todo ello al comité ejecutivo y en asamblea.

e) En su oportunidad convocará a elecciones para la renovación del comité ejecutivo.

f) Mantendrá la unidad sindical y del comité ejecutivo contra toda clase de injerencias o tendencias disolutorias.

g) Asistirá a las oficinas sindicales y dispondrá mediante agenda las actividades de todas las secretarías.

3. La Secretaría de Trabajo y Conflictos.

a) Auxiliará al secretario general y lo mantendrá informado con oportunidad sobre su desempeño en las funciones que le correspondan.

b) Vigilará el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo, reglamentos, disposiciones de ley, estallamientos de huelga, conflictos ante las empresas, demandas individuales y colectivas, permisos sindicales, envíos de personal y todo aquello que se relacione con problemas laborales, elaborando los proyectos de convenio, procedimientos y escritos, acciones que deberán ser aprobadas por el secretario general.

c) Asistirá con su representación sindical a toda clase de audiencias y reuniones para la defensa de los intereses colectivos.

d) Representará al sindicato en conflictos intergremiales, suscribiendo, de conformidad con el secretario general, los convenios correspondientes para la terminación de los mismos, haciendo prevalecer ante todo, la unidad de su gremio.

e) Tendrá a su cargo la actualización escalafonaria de los miembros en antigüedad, puestos y categorías, proponiendo a quienes cubrirán vacantes, vigilará estrechamente el funcionamiento operativo de las comisiones mixtas de capacitación, seguridad y productividad, exigiendo los informes correspondientes de la comisión de trabajadores en cada caso.

f) Orientará a los socios sobre el proceso de los conflictos, manteniendo su unidad y haciendo respetar las disposiciones estatutarias y acuerdos de asamblea referentes a su problemática.

4. La Secretaría de Organización.

a) Es la encargada de la organización interna del sindicato. Tendrá a su cuidado el archivo general de trámites y estadísticas laborales.

b) Levantar el padrón de socios, mantenerlo actualizado en altas y bajas con todos sus datos, por empresa o establecimiento; asimismo, un directorio del comité ejecutivo, comisionados, delegados, instituciones afines y organismos confederados.

c) Convocar, de acuerdo con el secretario general, a las asambleas, mítines, actos políticos, desfiles y toda clase de eventos sindicales; siendo responsable de su organización, eficiencia y control de los miembros que asistan; verificará

el quórum en aquellas reuniones para cuya instalación así lo requieran los estatutos.

d) Verificar, en coordinación con el secretario de trabajo y conflictos, la instrumentación de huelgas; organizará guardias, reuniones de discusión sobre los diversos conflictos organizativos que se presenten y firmará las credenciales de los miembros del sindicato conjuntamente con el secretario general.

e) Disponer oportunamente y en el lugar conveniente, pancartas, carteles, símbolos del sindicato y todo lo conveniente para actos masivos, sociales, culturales o políticos a los que sea necesario asistir.

f) Orientar, en conjunción con el secretario de educación, a todos los miembros sobre sus derechos y obligaciones estatutarias, reglamentos, contratos, revisiones y todo lo que concierne al interés de la organización.

g) Firmar la correspondencia de su secretaría conjuntamente con el secretario general.

5. La Secretaría de Acción Social.

a) Atender todos los problemas de seguridad social, seguridad e higiene en el trabajo; presentará estudios sobre medicina laboral, enfermedades, condiciones del medio ambiente en el trabajo y problemática que en el campo social afecta a los trabajadores.

b) De acuerdo con el secretario general, formular propuestas para adquirir viviendas. Proyectar mecanismos de abasto y programas de estudios básicos.

c) Promover el turismo y cultura de los trabajadores, así como la integración de la familia del obrero.

d) A solicitud expresa del secretario general, representar al sindicato ante los tribunales administrativos o de orden civil, para la defensa de los trabajadores.

e) Cuidar de la unidad orgánica de los trabajadores.

f) Firmar la correspondencia de su secretaría conjuntamente con el secretario general.

6. La Secretaría de Educación.

a) Elaborar programas de cursos y eventos de capacitación sindical y política, educación cívica, orientación vocacional y formación profesional y técnica de los trabajadores.

b) Ajustar los programas a las disposiciones de la asamblea sobre las necesidades que los miembros presenten.

c) Integrar un cuerpo de instructores sindicales dentro de la línea de la propia organización y solicitar a los órganos superiores apoyo de orientación y difusión.

d) Ilustrar sobre los antecedentes sindicales de la organización, el contenido del contrato colectivo de trabajo y requerimientos de actualización del movimiento obrero a los grupos de trabajadores de cada empresa.

e) Promover y mantener actualizada una biblioteca y difundir programas de lectura.

f) Promover la elevación del nivel de cultura y conocimiento del trabajador y su familia.

g) Propiciar trato fraternal y solidario entre los afiliados, tanto en el sindicato como en la fuente de trabajo.

h) Representar a la organización en todos los eventos de carácter educativo.

i) Firmar la correspondencia de su secretaría conjuntamente con el secretario general.

7. La Secretaría de Finanzas.

a) Es corresponsable, con el secretario general, del movimiento económico.

b) Deberá llevar al día un libro de ingresos y egresos.

c) Efectuar cortes de caja mensuales y mantener claridad de la economía en todo momento.

d) Archivar los documentos de valores y bienes sindicales.

e) Rendir informes económicos cada seis meses.

f) Efectuar los pagos de personal, servicios y, en general, por gastos de la organización, previa autorización del secretario general.

g) Operar la cuenta bancaria en lo individual o de manera mancomunada para los gastos sindicales y una caja chica para gastos del día.

h) Cubrir cuotas a los organismos confederados así como recabar las cuotas contractuales y las que correspondan a los miembros.

i) Firmar la correspondencia de su secretaría conjuntamente con el secretario general.

8. La Secretaría de Actas.

a) Es responsable del archivo de actas de asambleas, en libros foliados por año; autoriza y las turna al comité ejecutivo, para su forma y fe de legalidad y operatividad.

b) Leerá las actas de asamblea y dará fe de su aprobación, con las enmiendas que la misma asamblea determine.

c) Enterará a cada secretaría, delegación o comisión de los acuerdos y los registrará en libros, vigilando el seguimiento de los mismos.

d) Recibirá y enviará correspondencia.

e) Certificará y autorizará actas para trámites diversos.

f) Será testigo ante las autoridades y dará fe sobre los acuerdos sancionados en asambleas.

g) Firmará la correspondencia de su secretaría de acuerdo con el secretario general.

4.1.4.3. Integración Complementaria.

Se han enumerado las funciones ejecutivas más operativas en los sindicatos de base, ya que la integración y el número de sus secretarías las incluyen los sindicatos de acuerdo a sus necesidades e intereses profesionales.

Todo lo expuesto anteriormente, es sólo un modelo de funciones que puede limitarse o ampliarse, de acuerdo a los requerimientos reales de cada organización.

Por lo que respecta a los sindicatos nacionales y federaciones, integradas a alguna confederación, actualizan sus mandatos estatutarios con la constitución de esta, pero definiendo en su plataforma de principios, los requisitos de su propio interés profesional de carácter industrial municipal, estatal, regional o nacional y adoptando con los propios de su estructura, los acuerdos y ordenamientos que

surgen de las asambleas confederadas y de plenos y disposiciones del Comité Nacional.

Igualmente, las comisiones sindicales permanentes o transitorias se designan y reglamentan de acuerdo a las necesidades de cada organización.

4.1.5. Funciones y Obligaciones.

4.1.5.1. Sección y Delegación.

Los sindicatos nacionales, estatales o profesionales pueden constituir secciones sindicales; su área de influencia se da a nivel estatal, municipal o regional; El reconocimiento jurídico es competencia de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, y lo otorga al sindicato titular, con base en la membresía sindical, el interés profesional, las disposiciones estatutarias y los ordenamientos legales.

De acuerdo al interés profesional, el número de trabajadores y área geográfica en que se instale una empresa con la que se celebre contrato colectivo, los sindicatos tienen la facultad de extender su membresía y agregar en forma progresiva, el número que distinguirá a cada sección.

El mismo proceso se sigue para la creación de las subsecciones. Se recomienda poner atención en que las juntas locales de conciliación y arbitraje reciban a tiempo toda la documentación correspondiente y no se dé motivo a contratiempos que importunen el pleno reconocimiento de los representantes sindicales.

Las secciones oportunamente sub-secciones y delegaciones deberán tener cuidado de notificar oportunamente a las juntas respectivas, de las altas y bajas de sus miembros así como de los cambios de sus comités ejecutivos.

La base de la estructura de los sindicatos nacionales son las secciones o delegaciones locales; éstas a su vez pueden dividirse en subsecciones o subdelegaciones, según lo contemple el ordenamiento estatutario.

Por lo general se forman agrupando a los trabajadores afiliados de acuerdo a la empresa en que laboran, lugar de trabajo, región geográfica o por ramas de industria; dentro de las disposiciones y procedimientos que señale el sindicato nacional por conducto de su comité ejecutivo nacional.

Estos organismos deben ser atendidos de manera permanente por los responsables de la organización superior, los que deben conocer e intervenir en los problemas sociales, culturales, económicos y políticos que se presenten.

Existen delegaciones estatales o especiales que el sindicato nacional reviste de poder amplio, con el objetivo de organizar, reestructurar o atender los problemas específicos que se presentan en las bases ante las empresas, o autoridades civiles y del trabajo.

4.1.5.2. El Delegado Sindical.

El delegado puede ser el representante de un grupo de trabajadores ante el sindicato local o representante especial

con reconocimiento de un sindicato nacional, al que se le pueden otorgar amplias facultades y poder jurídico para intervenir en los procedimientos y requerimientos de interés profesional y colectivo.

Debe surgir de la base, contar con amplio criterio, conocimiento de la realidad social, de su medio ambiente. De esa manera puede sentirse parte de los intereses que representa y actuar de manera acertada.

4.1.5.3. Funciones del Delegado.

Estar en contacto permanente con las bases y los cuadros de representación sindical; mediar y buscar las mejores soluciones a los problemas que se presenten y afecten a sus compañeros; atender las relaciones obrero-patronales; actuar de manera responsable con el objeto de lograr índices elevados de estabilidad laboral, de mejora y defensa de los intereses que representa; vigilar de forma estricta que se cumpla con el clausulado contenido en el contrato colectivo de trabajo. Especial atención merecen los tiempos de revisión salarial y contractual; comprender, orientar y resolver, si es de su competencia, las demandas de los afiliados, asesorarlos sobre sus derechos y obligaciones; mantenerlos informados sobre los cambios o las nuevas disposiciones que se presenten; pugnar permanentemente por la elevación cultural, social, política y económica de todos los miembros; vigilar el pago oportuno de las cuotas sindicales y rendir su informe de actividades a su comité ejecutivo. Procurar una participación activa en todos los actos a que convoque la organización, hacer respetar las normas estatutarias y los

acuerdos que emanen de asambleas o de los órganos ejecutivos. Si tienen facultades otorgadas mediante poder, hacer uso correcto del mismo.

4.1.5.4. Las Cuotas Sindicales.

Toda organización requiere para el desempeño de sus funciones de un sistema económico fuerte, a fin de enfrentar los gastos cotidianos, y tener autonomía en su operación.

Las instituciones sociales, culturales, recreativas, religiosas, deportivas, artísticas, etcétera, dependen de la aportación económica de sus miembros, lo que asegura el correcto funcionamiento de sus funciones. Lo mismo sucede con los sindicatos.

Los trabajadores y sus familias participan en ellas, cubren las aportaciones que les corresponden y así logran atención en la satisfacción de sus necesidades de orden colectivo.

Los gastos para el sostenimiento del sindicato deben ser cubiertos por los miembros, y esas aportaciones garantizan los intereses sociales, culturales, políticos y económicos al tiempo de asegurar la autonomía sindical. Por otra parte, no se pueden invocar derechos si no se cumple con esta disposición sindical y estatutaria.

4.1.5.5. Administración de Cuotas.

Mediante los sistemas que adopta cada sindicato, se efectúa el cobro de las cuotas que la empresa o el delegado

sindical descuentan del salario de los trabajadores y entregan a la tesorería del sindicato.

Mediante mecanismos contables se abren partidas presupuestales, las que son aprobadas por el secretario general y el tesorero, quienes informan conjuntamente sobre entradas y salidas por lo menos cada seis meses, para que los miembros estén enterados de su aplicación.

Estos gastos cubren, por regla general, los servicios de oficina, como pueden ser energía eléctrica, renta, teléfonos, papelería, apoyo secretarial, transportación, trámites legales, asesorías, salarios de representantes y comisionados, impresos, ayudas solidarias, deportes, actividades educativas, cuotas a organismos confederados e imprevistos.

La supervisión de estos gastos queda bajo responsabilidad de una comisión, por lo regular denominada "de vigilancia o hacienda".

4.1.6. Asamblea General

4.1.6.1. Asamblea.

En asamblea o reunión de trabajadores de un sindicato, se manifiestan puntos de vista, inquietudes y acuerdos de interés general, con el ánimo de impulsar el desarrollo del propio sindicato y alcanzar las metas que se han establecido. Las decisiones de asamblea son de observancia obligatoria

para los afiliados y esta instancia se constituye como el órgano superior de la estructura sindical.

4.1.6.2. Tipos de Asamblea.

Las que se consignan en estatutos, mismas que pueden definirse como ordinarias, generales, plenarias, extraordinarias, locales, regionales, nacionales y plenos de comité ejecutivo.

Los sindicatos tienen derecho a conocer el estado que guardan los asuntos de su organización (actas de asamblea anterior), a efecto de aclarar o corregir estrategias.

Los delegados y comisionados deberán rendir un informe de actividades oral o escrito ante la asamblea, en el que manifiesten las actividades realizadas y el cumplimiento de acuerdos. El trámite dado a los problemas de trabajo y sus resultados se someterán a la aprobación de la mayoría.

En las asambleas se tratan asuntos generales o específicos que pueden ser de carácter económico, educativo, relaciones intergremiales, organización interna, festejos, mítines, economía, etcétera. Sobre éstos se debate y se procede a votación para luego hacer constar en el acta final el resultado.

4.1.6.3. La Convocatoria.

La convocatoria o llamado a la realización de una asamblea, debe llenar los siguientes requisitos:

- a) Nombre de la organización sindical.
- b) Lugar, hora y fecha de la reunión.
- c) Indicación de la condición de la asamblea (ordinaria o extraordinaria) y orden del día.
- d) Firma de la persona o personas facultadas estatutariamente para convocar.

La convocatoria deberá hacerse llegar a todos los miembros de la organización por los medios adecuados y con la debida oportunidad, a efecto de que todos se enteren con oportunidad.

4.1.6.4. Quórum.

El quórum o el número mínimo de socios que se requiere para iniciar la asamblea, será fijado de acuerdo a los estatutos de la organización sindical, verificando que se integre. De no alcanzarse el quórum, los asistentes fijarán fecha y hora para la nueva asamblea.

4.1.7. Derechos de la Contratación Colectiva.

4.1.7.1. Contratación Colectiva.

El contrato colectivo o convenio (celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o diversos empleadores) para establecer las condiciones en las que habrá de prestar el trabajo dentro de una empresa o establecimiento determinado, debe celebrarse por escrito, bajo la titularidad del sindicato. Se deberá elaborar tres tantos y firmarse de manera adecuada, de los cuales dos se entregarán a las partes

contratantes y uno se depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje (federal o local, según corresponda).

El contrato surte efecto a partir de la hora y fecha en que se deposite, salvo que las partes convengan por escrito una fecha distinta.

4.1.7.2. Contenido del Contrato Colectivo.

Para que el contrato tenga vigencia legal, debe llenar los siguientes requisitos: nombre y domicilio de los contratantes; titularidad del sindicato; empresas y establecimientos que abarque; determinación o indeterminación de tiempo de vigencia o especificación para obra determinada; las jornadas de trabajo; los descansos y vacaciones; los montos de salarios; las cláusulas relativas a la capacitación y el adiestramiento de la empresa, productividad, participación de utilidades y las demás estipulaciones que convengan las partes.

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

La ley impone a los patrones la obligación de celebrar un contrato colectivo de trabajo si lo demandan sus trabajadores sindicalizados. La negativa patronal habilita a los trabajadores para ejercer el derecho de huelga.

La formalidad del Contrato radica en que debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad, haciéndose por triplicado con un tanto a las partes y otra para su depósito ante la autoridad laboral.

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

4.1.7.3. Contenido.

Todo Contrato debe contener:

- Nombre y domicilio de los contratantes.
- Empresa y establecimiento que abarque.
- Duración por tiempo determinado o indeterminado.
- Jornadas de trabajo.
- Días de descanso y vacaciones.
- Monto de salarios.
- Capacitación y adiestramiento.
- Integración de Comisiones Mixtas.
- Seguridad e higiene.
- Normas de productividad.
- Antigüedad por escalafón.
- Otras disposiciones que se convengan.
- No producirá efectos de contrato colectivo, si le faltan la determinación de salarios.

Cuando no están señaladas cláusulas sobre jornadas de trabajo, aguinaldo, participación de utilidades, días de descanso y vacaciones, seguridad e higiene, capacitación,

trabajo de mujeres y menores y riesgos de trabajo, se aplicarán las disposiciones que ordena la Ley Federal del Trabajo, pero recordando que la función del sindicato es superar esas disposiciones mínimas de ley.

CAPÍTULO V.
LEGISLACIONES EXTRANJERAS E INTERNACIONALES ACERCA DE
DISOLUCIONES SINDICALES.

Con base en el derecho de libertad sindical es posible crear en todas las fábricas e industrias, pudiendo formarse en éstas tantos sindicatos como los trabajadores lo deseen.

Sin embargo existen varios países en que la legislación prohíbe la constitución de más de un sindicato por profesión o rama de actividad, lo que equivale a sentar el principio de monopolio sindical.¹⁹⁴

5.1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro singular en el

¹⁹⁴ Erstling, Jay A., El Derecho De Sindicación, Ginebra, OIT, 1978, p. 6.

cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus 185 estados miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales.¹⁹⁵

5.1.1. Lista por orden alfabético de los Estados Miembros de la OIT.

Los estados que pertenecen a la Organización Internacional del Trabajo son, por orden alfabético, los siguientes:

El Afganistán, Albania, Argelia, Angola, Antigua y Barbuda, la Argentina, Armenia, Australia, Austria, Azerbaiyán, las Bahamas, Bahreín, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Belice, Benín, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Botswana, el Brasil, Brunei Darussalam, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Camboya, el Camerún, el Canadá, Cabo Verde, el Chad, Chile, China, Colombia, las Comoras, el Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Cuba, Chipre, la República de Chipre, la República Checa, la República Democrática del Congo, Dinamarca, Djibouti, Dominica, el Ecuador, Egipto, El Salvador, Guinea Ecuatorial, Eritrea, Estonia, Etiopía, Fiji, Finlandia, Francia, el Gabón, Gambia, Georgia, Alemania, Ghana, Grecia, Granada, Guatemala, Guinea, Guinea-Bissau, Guyana, Haití, Honduras, Hungría, Islandia, la India, Indonesia, Irán, el Iraq, Irlanda, Israel, Italia, Jamaica, el Japón, Jordania, Kazajstán, Kenia, Kiribati, la República de Corea, Kuwait, Kirguistán, la República Democrática Popular Lao, Letonia, el Líbano, Lesotho, Liberia, Libia,

¹⁹⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Quiénes Somos*, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--es/index.htm>.

Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malawi, Malasia, Maldivas, Malí, Malta, las Islas Marshall, Mauritania, Mauricio, México, la República de Moldova, Mongolia, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Namibia, Nepal, los Países Bajos, Nueva Zelandia, Nicaragua, el Níger, Nigeria, Noruega, Omán, el Pakistán, Palau, Panamá, Papua Nueva Guinea, el Paraguay, el Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, la Federación de Rusia, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Samoa, San Marino, Santo Tomé y Príncipe, la Arabia Saudita, el Senegal, Serbia, Seychelles, Sierra Leona, Singapur, Eslovaquia, Eslovenia, las Islas Salomón, Somalia, Sudáfrica, Sudán del Sur, España, Sri Lanka, el Sudán, Suriname, Swazilandia, Suecia, Suiza, la República Árabe Siria, Tayikistán, la República Unida de Tanzania, Tailandia, la ex República Yugoslava de Macedonia, Timor-Leste, el Togo, Trinidad y Tobago, Túnez, Turquía, Turkmenistán, Tuvalu, Uganda, Ucrania, los Emiratos Árabes Unidos, el Reino Unido, los Estados Unidos, el Uruguay, Uzbekistán, Vanuatu, Venezuela, Vietnam, el Yemen, Zambia, Zimbabwe.¹⁹⁶

5.1.2 Disolución y Liquidación de Organizaciones Sindicales.

Según lo indicado por el artículo 4º del Convenio 87 de la OIT, todas las legislaciones analizadas prescriben la imposibilidad de disolver las organizaciones sindicales por vía administrativa.¹⁹⁷

¹⁹⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Lista Por Orden Alfabético De Los Estados Miembros De La OIT*, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>.

¹⁹⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 87*, artículo 4º.

5.1.3. Perú.

Aún en el caso peruano en el cual se señala que la Autoridad Administrativa puede ordenar la cancelación del registro sindical, debemos recordar que, el registro no es en este caso constitutivo y se limita a otorgar personería gremial.

Cabe precisar que las causales de disolución están normalmente relacionadas con la realización de actos contrarios a la ley, la pérdida del número mínimo de afiliados, el acuerdo de la asamblea general o los motivos previstos en cada estatuto.¹⁹⁸

5.1.4. Venezuela.

Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores están protegidos contra todo acto de discriminación o injerencia contrarias al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de

¹⁹⁸ Larco, Giovanna y Benites, Hernán, *Programa de Formación Sindical a Distancia*, 2004, pp. 77 y 78, <http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/agora/pdf/libsindi.pdf>.

inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes.¹⁹⁹

¹⁹⁹ Larco, Giovanna y Benites, Hernán, *Op. Cit.* Nota 198, p. 60.

CAPÍTULO VI.
SINDICALISMO EN LA ACTUALIDAD.

En este capítulo se mencionaran, de manera breve, tanto las funciones generales, como la funciones principales de los sindicatos además de diversos problemas de los mismos en su manera de actuar y desarrollar dichas funciones, y así plasmar las dos caras de la situación, es decir, los sindicatos que trabajan y cumplen con sus objetivos y propósitos, y los sindicatos que procuran un beneficio económico propio o que dejan de cumplir de alguna manera con sus funciones, de cualquier modo este capítulo se enfocará en la forma en que los sindicatos entorpecen la productividad en el sistema laboral donde se emplean los trabajadores pertenecientes al mismo.

Para empezar, los sindicatos tienen como funciones, negociar los salarios y condiciones de trabajo, jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, y mas, todo esto conlleva al contrato colectivo de trabajo.

El sindicato tiene como objetivo principal, el procurar el bienestar de sus miembros, lo que debe significar, condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, el diálogo social entre el empleador y los trabajadores.

Con lo anterior, la idea que se proyecta de un sindicato es, teniendo en cuenta que ya se han mencionado las funciones y objetivos, que el sindicato y el empleador coadyuven a el óptimo y eficiente desarrollo y productividad de la empresa y de los fines que persigue la misma, a través, claro, de los trabajadores.

6.1. SINDICATOS EJEMPLARES.

Por un lado nos encontramos con los sindicatos que cumplen con sus funciones, sobre todo la principal, que es velar por los derechos del trabajador, tenemos como ejemplo los sindicatos:

- a) Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, Gases, Similares y Conexos de la República Mexicana.
- b) Sindicato Único Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz.

A continuación se hará una mención a los elementos y/o acciones que han hecho de estas agrupaciones, sindicatos con éxito en sus ámbitos laborales.

6.1.1. Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, Gases, Similares y Conexos de la República Mexicana.

McNeely Kroupensky expresa que existe en México por lo menos un sindicato que es auditado por un despacho externo y que los resultados de las auditorías se comparte con todos sus agremiado y lo que es más, los datos están disponibles para cualquiera que los quiera conocer. Se trata del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, Gases, Similares y Conexos de la República Mexicana.²⁰⁰

El secretario general se entiende, como partícipes de primera fila de un mundo en transformación y parte de una de las industrias más importante del país donde han logrado aprender a adaptarse a los tiempos cambiantes que nos caracterizan. Su industria es hoy competitiva y tiene elevados índices de productividad. Compite con las mejores y se son tan productivos o más que cualquiera alrededor del mundo.

El secretario general menciona que el sindicato no es un fin, sino una herramienta al servicio de los trabajadores para su desarrollo profesional.²⁰¹

Esto describe exactamente lo que se ha mencionado en al principio de este tema, donde se sugiere que el sindicato sea

²⁰⁰ Kroupensky, McNeely, *¡Conoce Un Sindicato Ejemplar Mexicano!*, 2012, <http://kroupensky.com/?p=1879>.

²⁰¹ *Idem*.

una organización que colabore debidamente con la empresa a la que pertenecen sus agremiados y así buscar un bien común.

Ahora, las empresas con las que colabora el sindicato, por decir mencionar algunos nombres, BASF, Dynasol y SABIC, respaldan el buen funcionamiento de este sindicato.

En el primer caso, fue el sindicato el que propuso la creación de los equipos de alto desempeño en BASF México y hoy la empresa está llevando este principio al resto de la corporación.²⁰²

En Dynasol, son los mismos trabajadores que asignan los tiempos extras y vacaciones y ya no existen supervisores de turno desde hace años.²⁰³

Y en SABIC me cada equipo de alto desempeño tiene su propia visión, misión y lema. El director me comenta en algunas empresas hay el que piensa y el que hace, aquí todos piensan y todos hacen.

Y fue precisamente esta actitud que los llevó a ganar el premio nacional del trabajo en el 2007.

La negociación anual del contrato colectivo, menciona el director, dura máximo un par de horas, porque aquí todos nos fijamos en los números.²⁰⁴ McNeelly Kroupensky lo definió como un sindicato proactivo, sensato y humano que promueve la

²⁰² Kroupensky, McNeely, Op. Cit. Nota 200.

²⁰³ *Idem.*

²⁰⁴ *Idem.*

productividad y genera valor profundo para el trabajador y la empresa.

Y en su punto de vista, el único problema que encuentra, es que parece operar en el anonimato cuando México está urgido de dirección y buenas noticias en el ámbito sindical.²⁰⁵

Algunos puntos que maneja la estructura sindical del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, Gases, Similares y Conexos de la República Mexicana son:

- Un puesto no es algo estático, sino dinámico y aunque dos trabajadores realicen aparentemente la misma tarea, cada trabajador es único en su formación, empeño y productividad y por lo tanto no es el puesto sino la productividad que debe determinar el ingreso.
- Otro renglón que han puesto en el contexto de un sindicalismo moderno son los privilegios de la antigüedad. Ellos han separado el derecho legítimo que tiene cada trabajador a servicios de salud, formación y jubilación de acuerdo a su antigüedad y el de escalar en forma automática los escalafones laborales en base a ella. En este sindicato el trabajador que progresa es el más apto y no necesariamente el más antiguo.²⁰⁶

Y es que en este Sindicato de la Química su racional es sencillo, pero bastante sabio, "si a la empresa le va bien a

²⁰⁵ Kroupensky, McNeely, Op. Cit. Nota 200.

²⁰⁶ *Idem.*

todos nos va bien y si a la empresa le va mal a todos nos va mal".²⁰⁷

6.1.2. Sindicato Único Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz.

El Sindicato Único Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz, o en sus siglas, SUITCOBAEV, es una organización autónoma, humanista y moderna, constituida para la defensa de los intereses laborales, académicos, culturales, económicos, políticos y sociales de sus miembros.²⁰⁸

En el SUITCOBAEV es una organización gremial que tiene como miembros a todos aquellos trabajadores del Colegio de Bachilleres que conforme a los estatutos lleguen a constituir la base gremial del mismo, esto abre la pauta a que dentro del sindicato no solo militen profesores, catedráticos o docentes, sino que todo trabajador de la institución con algún puesto en el que no se desempeñen labores de enseñanza, como son secretarías, trabajadores de área administrativa e intendentes.

El SUITCOBAEV se rige y se guía por estos principios fundamentales que recogen el sentir, la actitud y los ideales de los trabajadores afiliados, como son:

1. La práctica de un sindicalismo moderno y humanista.

²⁰⁷ Kroupensky, McNeely, Op. Cit. Nota 200.

²⁰⁸ SUITCOBAEV, *Política Sindical*,
http://suitcobaev.org/Politica_Sindical.html.

2. La defensa de la educación pública y el respeto a la autonomía sindical.
3. La unidad de todos los sindicalizados.
4. La consolidación de la vida democrática gremial.
5. La dignificación del trabajador.
6. La Independencia y autodeterminación sindical.²⁰⁹

Estos son principios importantes que, si son llevados de manera correcta, podrían garantizar un éxito sindical, y eso a su vez proyectar una imagen ideal de lo que es la forma de trabajo en un sindicato, de manera tal que serviría como ejemplo para otros sindicatos.

Algunos puntos que tuve la oportunidad de conocer a través de una plática con un integrante de este sindicato, puntos o aspectos que se encuentran dentro del manto que cubre o protege los derechos de los trabajadores, en este caso que los beneficia, son:

El hecho de que el gobierno, a través de estadísticas que indiquen un ingreso mayor o en aumento a instituciones superiores, por parte del Colegio de Bachilleres, realiza convenios o premios a los subsistemas como por ejemplo el incremento de grupos de alumnos, lo que se ve traducido como más horas para docentes o en su caso más plazas.

Otro de los aspectos de este sindicato en esta cuestión es la manera en que han manejado la situación con respecto a los cambios recientes, en palabras más claras, la reforma educativa. Dentro de la reforma educativa hay diversos puntos que proyectan cambios, uno de ellos es la evaluación a los

²⁰⁹ SUITCOBAEV, *Op. Cit.* Nota 208.

docentes o catedráticos, es muy común escuchar sobre huelgas, paros o manifestaciones de cualquier tipo, en contra de este punto de la reforma, pues este sindicato, el SUITCOBAEV en lugar de negarse al cambio o ir en contra de este supuesto, como lo han hecho otros sindicatos, supone que lo ideal es tener a sus docentes, profesores y catedráticos, preparados de manera idónea para la evaluación y la manera en que el sindicato protege a sus miembros es pidiendo al órgano encargado de aplicar dichas evaluaciones que demuestren que las personas que aplican estos exámenes estén mejor capacitadas que los docentes pertenecientes al sindicato.

6.2. SINDICATOS QUE NO REALIZAN SUS FUNCIONES CON LA FINALIDAD POR LA CUAL FUERON CREADOS.

Estos sindicatos que se respaldan bajo su figura legal, la cual les da vida jurídicamente para poder actuar de manera arbitraria, y en algunos casos en contra de los particulares que son los que aportan el capital y arriesgan el mismo pidiéndoles varias veces cuotas de trabajadores que no existen o apoyo económico para la existencia de su sindicato que no sirve para otra cosa que para buscar el beneficio propio de sus dirigentes.

Señalando algunos casos de sindicatos que se han visto envuelto en malos manejos o que han sido noticia por algún acto de corrupción en sus mandatarios son:

- a) Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.
- b) Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.
- c) Sindicato Mexicano de Electricistas.

Estos son sindicatos muy renombrados en los últimos tiempos por las situaciones o embrollos en los que se han visto envueltos y que han formado un mal juicio a la sociedad, acerca de las agrupaciones gremiales o sindicatos.

En esta parte del capítulo, al igual que con los sindicatos ejemplares, se mencionara de manera breve los aspectos, en este caso negativos, que han marcado estos sindicatos.

6.2.1. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación se ha convertido en un obstáculo para la política general del Estado en México, en muchas materias que tienen que ver directamente con la gobernabilidad del país y, por supuesto, con el éxito que las acciones de gobierno deben tener. Una organización que sólo en cuotas de sus afiliados recibe más de tres mil millones de pesos es, sin lugar a dudas, una potencia en todos los ámbitos. Ningún partido político, con todo y el enorme presupuesto dedicado a su mantenimiento, dispone de medios semejantes.²¹⁰

El SNTE se convirtió un factor necesario para la política educativa del Estado, llegó un momento donde no se hubiera podido llevar a cabo la misma sin la intervención del SNTE. Desde hace mucho tiempo se encuentra aposentado en las estructuras del poder de la Secretaría de Educación Pública, SEP, y es desde ahí donde decide, la mayor parte de las veces,

²¹⁰ Arnaldo Córdova, "El SNTE, Problema Nacional" en *la Jornada*, <http://www.jornada.unam.mx/2012/10/28/opinion/010a1pol>.

el rumbo que dicha política debe seguir, esto se debe a que muchos de los funcionarios de la Secretaría de Educación Pública son miembros o personas del sindicato y, cada uno dentro de su área decide por sí y con afán de favorecer de manera desproporcional, inclinándose por aspectos del lado sindical, decisiones en la política educativa, dejando muchas veces a los titulares de la secretaría como meros espectadores, impotentes a las decisiones que por mayoría del grupo gremial se toman. Con esto queda claro que esta agrupación de poder se encuentra o se encontraba, de algún modo, adueñada de unas las principales funciones del Estado, que es la de la impartición de educación en México.

El SNTE además controla otros órganos del poder del Estado que no tienen que ver con el ámbito educativo. A la hora de los repartos de poder, el SNTE y su dirección plutocrática siempre encuentran el modo colocar a los suyos, sea en un organismo como la Lotería Nacional, sea en el ISSSTE, como una forma clara de desistimiento del poder del Estado.²¹¹ Se ha dado el caso que varios estados llegan fácilmente a ser gobernados por miembros de este gremio o sus allegados como resultado del gran peso político que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación ha adquirido en México.

En las relaciones del SNTE con el Estado mexicano, se realzan claramente deformaciones y contrastes que nos dicen que el Estado ha claudicado en sus funciones frente a un poder particular, corporativo, y que éste ha acabado sustituyéndose al Estado soberano en sus funciones.

²¹¹ Arnaldo Córdova, *Op. Cit.* Nota 210.

Un Estado que termina por ceder su soberanía, por entero o por partes, a los poderes privados es un Estado que renuncia a gobernar a la sociedad,²¹² cosa que de solo escuchar es algo terminantemente peligroso y, termina por ser un riesgo provocado por este tipo de sindicatos.

Y pensemos, como se mencionó antes, este gremio tan grande y tan distribuido ya en tantas dependencias, toma muchas decisiones, no solo en el ámbito educativo, como debería ser, sino en otras áreas fuera de este, ahora, si este grupo toma acciones que le corresponden al estado, se vicia por completo la dirección que estas acciones tendrían que tomar, es decir, cuando con grupo así sustituye al Estado actúa de acuerdo con sus intereses sin importar los intereses generales, esto se traduce en uno de los puntos principales que se tratan en esta propuesta de tesis, el beneficio propio de los líderes sindicales, una causal principal para la disolución de un sindicato.

El SNTE es incapaz de actuar con una política general de beneficio a la sociedad, sus intereses son privados y contrarios a los intereses del Estado y la sociedad.²¹³

Y bueno, es fácil ver al SNTE como un caso aislado, pues sus problemas son los más sonados, por así decirlo, pero no lo es, muchos otros sindicatos, como los que se mencionaran más adelante, en los caso de petroleros, electricistas y, otros casos como empleados del Estado y muchos otros, también ejercen su dominio sobre funciones que son claramente estatales.

²¹² Arnaldo Córdova, *Op. Cit.* Nota 210.

²¹³ *Idem.*

La diferencia entre éstos últimos y el SNTE es, que en el caso de éstos encontramos siempre relaciones en las que median otros actores y, al fin de cuentas, se someten a los designios estatales. En el caso del SNTE hay una tendencia a enrocarse en las posiciones políticas ganadas para defender sus privilegios de casta y en algunos casos hasta confrontar al Estado.²¹⁴

Esto comprueba claramente el hecho de que el SNTE, en algún momento, se convirtió en una amenaza para el Estado, lo que nos lleva a preguntar, el Estado como Gobierno y Autoridad, ¿de verdad no tiene armas para combatir a un órgano que se está desviando de sus objetivos principales dejándolo vulnerable ante el mismo?, es por eso que la disolución sindical es necesaria, para evitar también estos caso de actos corruptos.

Su liderazgo ha llegado a adquirir un grado tal de autonomía que le permite lo que en otros casos sería algo totalmente irregular, una anomalía, esto es, actuar, por ejemplo, de modo independiente respecto del Estado y de la misma Secretaría de Educación Pública; pasar de un color partidista a otro, del PRI como tradicionalmente era, hasta que su lideresa, Elba Esther Gordillo, fue obligada a abandonar sus filas, al PAN o, incluso, a la formación de un partido propio, Nueva Alianza, establecer alianzas particulares que los agremiados, muy importante es decirlo, de ninguna manera controlan y a veces ni sospechas que suceden.²¹⁵

²¹⁴ Arnaldo Córdova, *Op. Cit.* Nota 210.

²¹⁵ *Idem.*

A diferencia del sindicato de clase educativo que se mencionó antes, SUIITCOBAEV, el SNTE pretendió navegar con buena cara en cuestión de la reforma, más no fue así de fondo, al pronunciarse al respecto de esta reforma, el SNTE reconoce y valora la iniciativa de reforma educativa del presidente Enrique Peña Nieto, pero en la práctica, termina siendo incongruente.

Los colaboradores de Animal político²¹⁶, la ciber-revista de reconocimiento nacional, se dio a la tarea de analizar el pronunciamiento del SNTE sobre los 15 puntos en los que se resumen la postura que tomó el sindicato ante la iniciativa de reforma. A partir de esto detectó seis contradicciones del sindicato en su discurso y su manera de actuar, cuando se ha enfrentado a evaluaciones, apertura de nuevas plazas y, otros cambios en el sector.

1.-El SNTE dice: "Fue una propuesta formulada al Gobierno Federal que las plazas de nuevo ingreso al servicio educativo estuvieran sujetas a un examen de oposición"

No obstante omite aclarar que: La iniciativa del Ejecutivo contempla que el ingreso, la promoción y la permanencia en el sistema educativo se fijen por ley. A diferencia de ello, el SNTE sólo se refiere en su posicionamiento a que las plazas que se creen en el futuro sean las que se concursen.

²¹⁶ Animal Político, *Seis Incongruencias Del SNTE Ante La Iniciativa De Reforma Educativa*, <http://www.animalpolitico.com/2012/12/seis-incongruencias-del-snte-ante-la-iniciativa-de-reforma-educativa/#axzz2TwqT8Zh0>.

“Las que no son de nueva creación son las que el sindicato asigna de manera discrecional”, apunta Alberto Serdán, coordinador de Participación Ciudadana de Mexicanos Primero.

Al señalamiento de Mexicanos Primero se suma el de Fernando Landero, director de la organización Suma por la Educación, quien recuerda que en 2012, el SNTE amenazó en con impedir que los directores de bachillerato elegidos por concurso asumieran en su puesto. Además Suma por la Educación apunta que en las mesas de la Alianza por la Calidad de la Educación, el sindicato sólo aceptó someter a concurso la mitad de las plazas entonces disponibles.

2.- El SNTE dice: “Apoyamos la iniciativa de creación del Sistema de Información y Gestión Educativa y del Censo de Escuelas, Maestros y Alumnos que desarrollará el INEGI”.

Pero en 2011: El órgano gremial se negó que sus agremiados llenaran una cédula de registro para docentes de primaria, con la que la SEP pretendía reunir datos para dar paso a la evaluación universal de maestros y directivos.

“El SNTE envió un comunicado urgente a todas sus secciones sindicales y a los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional para informar que el levantamiento de la Cédula (...) es una acción unilateral de la SEP. Por ello, no es avalada por el sindicato”, denunció el 3 de diciembre el periódico La Jornada, quien cuenta con una copia del documento.

“La cédula trastoca la forma de trabajo establecida en el marco de la relación bilateral SEP-SNTE, resultado de los trabajos conjuntos en la comisión rectora de la Alianza por la Calidad de la Educación”, decía el comunicado, según la nota periodística.

Además de la nota de La Jornada, el rechazo a la cédula consta en blogs relacionados con distintas secciones del SNTE.

3.- El SNTE dice: “Fue el Sindicato quien desde hace más de 10 años solicitó la creación del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación”, y agrega: “Fue una propuesta formulada al Gobierno Federal (...) que se reformulara la Carrera Magisterial”.

En contraste: El 15 de marzo de este año, el periódico Reforma tituló en su primera plana: “Resisten examen SNTE y CNTE”. Ese mismo día, miles de maestros de todo el país se concentraron en el Distrito Federal para marchar contra la Evaluación Universal. Juan Díaz de la Torre, Secretario Ejecutivo del Sindicato dijo a los medios que el diagnóstico no podría realizarse en tanto la SEP no presentara un “programa integral” para su instrumentación.

“En tanto no haya esos trayectos formativos (...) nosotros consideramos que las condiciones para su aplicación estarán en duda”, dijo Díaz de la Torre.

4.-El SNTE dice: “(Somos) titular legal, legítimo y democrático de las relaciones laborales” con el Estado. Pero... El pasado 20 de octubre, Elba Esther Gordillo, dirigente del sindicato desde 1989, fue reelecta hasta 2018,

prácticamente sin opositores. 97% de los 3 mil 287 delegados que acudieron al VI Congreso Nacional del SNTE en Cancún, votaron por ella y su planilla única. Lo hicieron en una papeleta que tenía espacio para poner sólo un nombre.

“Hay voces que han cuestionado la democracia en el SNTE, así como el hecho de que Elba Esther se haya reelegido con ese porcentaje de votos”, señala Alberto Serdán. Otra de las prácticas antidemocráticas que señala es la falta de transparencia en los recursos de los agremiados.

5.- El SNTE dijo: “En medio del debate educativo, los críticos y los adversarios de nuestra organización intentan estigmatizar y debilitar al magisterio, al sindicato e incluso a la escuela pública”.

La sociedad civil señala: “La influencia del sindicato sobre el ingreso, la permanencia, la promoción y los estímulos de los maestros, es una privatización de facto”, dijo en septiembre Mexicanos Primero ante los señalamientos acerca de que esa pretenden que la educación deje de ser gratuita.

En aquel mes, la organización acusó que 22 mil 353 maestros cobran como tal pero se desempeñan como operadores políticos, por lo que, afirmaron, el SNTE busca “desviar la atención” con sus acusaciones.

6.-El SNTE dijo: “Expresamos nuestro reconocimiento al Presidente por haber destacado (...) la alta contribución que el magisterio ha hecho al sistema educativo nacional”.

La sociedad civil señala: Entre magisterio y sindicato hay una enorme diferencia. "No son sinónimos", apunta Mexicanos Primero.

Las organizaciones consultadas por Animal Político coincidieron en que, además de las contradicciones, se debe resaltar el hecho que en ninguno de los 15 puntos el sindicato hizo mención a que el Estado recupere la rectoría en la materia.

El SNTE, como el título lo refiere, no es un sindicato que este de una buena manera parado ante los ojos de la sociedad mexicana, y tendría bastantes vertientes para ser disuelto por vía administrativa o por parte de una autoridad competente.

6.2.2. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

El STPRM es otro sindicato que no está del todo bien visto por la sociedad, pues desde el suceso en que la fortísima lideresa sindical del SNTE, Elba Esther Gordillo, fue detenida y acusada de desvío de recursos y delincuencia organizada, todos volteamos a ver a otra figura sindical igual de fuerte, Carlos Romero Deschamps, dirigente del Sindicato de los trabajadores petroleros. El STPRM es otro caso del típico sindicato con un manejo cuestionable por parte de sus dirigentes, estos son algunos casos en los que su dirigente sindical se ha visto envuelto en temas de corrupción o escándalos:

1.- El Pemexgate: El líder petrolero protagonizó el escándalo de financiamiento irregular durante la campaña electoral de 2000, conocido como Pemexgate, por desviar 500 millones de pesos del fondo del sindicato de Pemex a la campaña presidencial del candidato priista, Francisco Labastida.

2.- Sus lujos: Romero Deschamps, quien dirige el sindicato petrolero desde 1993, cuenta con un departamento de lujo y un yate en Cancún. El departamento se localiza en Residencial del Mar, una exclusiva zona de Cancún y su valor se estima en 1 millón y medio de dólares. El yate, nombrado El Indomable, costó una cantidad similar. También gusta de los relojes costosos, como el reloj de oro de 18 quilates, de la marca Audemars Piguet, que lució al volver de un viaje a Las Vegas en mayo de 2008. El costo del reloj va de los 40 mil a los 200 mil dólares.

3.- Los lujos de su hija: En mayo de 2012, fue exhibida la opulencia en la que vive la hija del líder petrolero, Paulina Romero, y que incluye lujos como viajes por todo el mundo en aviones privados y acompañada por sus tres mascotas, comidas en exclusivos restaurantes, paseos en yate y costosas bolsas. Para entonces, Romero Deschamps era candidato a senador y oficialmente ganaba poco más de 24 mil pesos.

4.- El préstamo de 500 millones de pesos: Apenas el pasado 14 de febrero, el diario Reforma reveló que Pemex otorgó un préstamo de 500 millones de pesos, a pagar en un plazo de 10 años y sin intereses, al sindicato dirigido por Romero Deschamps. El millonario préstamo se justificó para la construcción de viviendas para los trabajadores. Para evitar que se diera a conocer la información sobre el acuerdo, el gremio petrolero y sus dirigentes, incluido Romero

Deschamps, interpusieron 35 amparos. El 25 de julio de 2011, la paraestatal y el sindicato firmaron un acuerdo para mantener oculto el contrato colectivo de trabajo que involucra el préstamo.

5.- El Ferrari que regaló a su hijo: Este fin de semana, el portal de internet de la revista Proceso difundió que el ahora senador regaló a su hijo José Carlos Romero Durán un Ferrari Enzo, cuyo valor aproximado es de 2 millones de dólares, unos 25 millones de pesos. La marca italiana fabricó sólo 399 unidades entre 2002 y 2004. Para adquirirlo, es necesario, entre otras cosas, tener al menos dos vehículos Ferrari y demostrar solvencia económica.²¹⁷

Con lo anterior podemos reafirmar que el STPRM, ha pasado a convertirse, ante los ojos de muchos, de un símbolo de nacionalismo al mejor estereotipo de los males que aquejan el sindicalismo en México, donde podemos encontrar controversias de corrupción, privilegios y derroche, falta de transparencia y alianzas de conveniencias con el poder, en especial con el PRI.²¹⁸

Es la protección y el velar lo derechos de los trabajadores las principales tareas a cumplir de los sindicatos, sería coherente decir que demás obligaciones, objetivos y tareas de estos, giran alrededor de los principales, la falta o incumplimiento de estos debería recaer en la disolución del sindicato, el STPRM no se salva

²¹⁷ Aristegui Noticias, *5 Descalabros De Romero Deschamps, El Líder Sindical De Pemex*, <http://aristeguinoicias.com/2502/mexico/5-descalabros-de-romero-deschamps/>.

²¹⁸ Pérez Salazar, Juan Carlos, "El Incierto Futuro Del Poderoso Sindicato Petrolero Mexicano" en *Animal Político*, <http://www.animalpolitico.com/2014/08/el-incierto-futuro-del-poderoso-sindicato-petrolero-mexicano/>.

de esta cuestión, hoy, el futuro de los trabajadores de Pemex es incierto, porque la dirigencia de Romero Deschamps está aceptando todo y porque en la reforma no hay ningún apartado que asegure el cumplimiento del contrato colectivo para los trabajadores; éste podría "incluso desaparecer a la larga". El problema mayor es que los petroleros no cotizan al Seguro Social ni al Issste y que sus pensiones estarían en riesgo. Por lo pronto la seguridad laboral no existe para estos sindicalizados, pues ya empezó el redimensionamiento de la plantilla laboral, indicó esta unión.²¹⁹

Por lo anterior, desde diferentes partes se pedía aprovechar la reforma para hacer un cambio bastante profundo dentro del sindicato, cabe recalcar que si bien se pedían cambios, si existiera o hubiera alguna ley que respaldara la disolución sindical, seguro se solicitaría por varios. Uno de los que sugería estos cambios profundos fue la revista británica *The Economist*, que en un artículo refería que prueba de la seriedad del gobierno en su intento por modernizar Pemex se vería reflejada en como enfrentaba los flagrantes excesos del sindicato.²²⁰

6.2.3. Sindicato Mexicano de Electricistas.

El Sindicato Mexicano de Electricistas es el sindicato donde militan trabajadores de la extinta paraestatal, Luz y Fuerza del Centro, mismo que se vio prácticamente maniatado

²¹⁹ Vanguardia, Líder Sindical De Pemex, *Cómplice Del Despido De Trabajadores*, <http://www.vanguardia.com.mx/lidersindicaldepemexcomplicedeldespidodetrabajadores-1913349.html>.

²²⁰ Pérez Salazar, Juan Carlos, *Op. Cit.* Nota 218.

cuando el Gobierno del Presidente Felipe Calderón Hinojosa decretó la extinción de la Luz y Fuerza del Centro.

El SME se proclamó en contra de este decretó alegando que esto era inconstitucional, el decretó argumenta que la ineficiencia operativa y financiera, representa un costo muy elevado que ya no resulta conveniente para la economía nacional ni para el interés público.

Esta decisión dejó desempleados a 44,300 trabajadores, se habla mucho que el decretó fue impulsado por tintes políticos, se habla de un conflicto entre el SME y el Gobierno Federal, en cuestión de que el tema del decretó no era extinguir una empresa del estado sino querer extinguir un sindicato democrático e independiente ante sus intereses privatizadores.²²¹

De igual manera el SME poco pudo hacer a favor de sus agremiados, la situación se salió de sus manos, y a pesar de que sus trabajadores fueron liquidados y se garantizó el pago de jubilaciones, el desempleo que se generó a partir del decretó de extinción de Luz y Fuerza del Centro, para nada queda bien referido con el objetivo principal que deben tener los sindicatos, que repetimos, es velar por los derechos de los trabajadores, en tal modo el SME falló con su cometido.

²²¹ CNN México, *Luz y Fuerza Desapareció Por Motivos Políticos: Líder De Electricistas*. <http://mexico.cnn.com/nacional/2010/10/11/luz-y-fuerza-desaparecio-por-motivos-politicos-lider-de-electricistas>.

CAPÍTULO VII.
RAZONES PARA DISOLVER UN SINDICATO.

Es momento de enfrentar el sindicalismo de tipo cancerígeno, de tipo mediocre, de los que afectan a la sociedad y al ámbito laboral en su búsqueda de beneficios propios y privilegios perversos y que además afecta a México.

Es por eso que se necesitan sindicatos como Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, Gases, Similares y Conexos de la República Mexicana, el Sindicato Único Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz, para que inspiren y guíen a los buenos sindicalistas a agremiarse a favor de la sensatez y a contribuir al desarrollo de la nación.

Una reforma laboral o en su momento la falta de esta, no debe ser impedimento para construir una estructura de modelo sindical moderno, inteligente, eficiente y efectivo a favor

de la productividad. Todo es una cuestión de voluntad y colaboración entre las partes.

Hay un palabra clave para señalar cual podría ser el principal problema para llevar por un mal camino una administración sindical, es palabra es "ambición", la ambición por el poder que genera estar al frente de un sindicato, sobre todo de uno con mayor militancia, pues el hecho de liderar un gremio tan grande, definitivamente puede hacer que esa ambición haga descarrillar o cambie rumbo de lo que se busca o de lo que es el objetivo principal del sindicato.

Es sencillo, al tener más gente en un grupo sindical, se adquiere más fuerza, se ejerce más presión, se gana más grupos sociales, al ser una gremio con ese jale, como se dice coloquialmente, los líderes políticos se acercan a estos grupos de trabajadores o sindicatos con el fin de aliarse con ellos, por el hecho del poder que tienen con la sociedad, al decir alianza, hablamos de inversiones en las empresas afiliadas a dichos sindicatos por parte de grupos políticos, inversiones que, obviamente, requieren contribuciones por parte de los sindicatos, contribuciones que sabemos son de tipo moral, que se traduce en apoyo al partido político en cuestión, es ahí donde se inician las acciones turbias en los gremios sindicales, a tal grado que hemos visto como líderes sindicales terminan completamente envueltos dentro de los grupos políticos, buscando saciar, como se mencionó, esa ambición que se va generando, y que al final termina por buscar el beneficio propio de los líderes sindicales.

Por eso en esta tesis se propone reformar la Ley Federal de Trabajo, en específico el artículo que habla del tema, el artículo 370, para que los sindicatos que estén manchados por situaciones de envilecimiento, puedan ser disueltos a partir de que se demuestren las mismas, por una autoridad competente.

Muchos líderes sindicales son acusados de acumular grandes fortunas por manejar las cuotas de sus agremiados, de las que no suelen rendir cuentas.

Muchos sindicatos se niegan ante estas acusaciones, refieren que es mayor el gasto en operaciones que lo que se recibe en total por las cuotas.

Pero otros opinan diferente, Francisco Hernández Juárez, copresidente de la Unión Nacional de Trabajadores, reconoce que los excesos de algunos líderes de sindicatos corporativos perjudican a todo el gremio.

Es una situación sería que los sindicatos en México, a través de sus líderes sindicales, puedan actuar de manera desproporcionada a su favor y, ver que hasta la fecha la mayoría ha salido indemne de las manos de la ley.

Pero, ¿son los sindicatos mexicanos, intocables?, han existido intentos para combatir estos males que acomplejan a gran parte de los sindicatos en México, uno de esos intentos fue cuando el presidente Felipe Calderón propuso una reforma que incluía, entre otras cosas, la obligación de los sindicatos a informar sobre el estado de sus cuotas y recursos de los trabajadores, así como la posibilidad de

elegir a los dirigentes mediante voto secreto para evitar represiones a los disidentes.²²²

Los sindicatos grandes, como se especulaba, se pronunciaron en contra, de esta propuesta, tajantemente, alegando que la autonomía y los recursos de los trabajadores eran temas en los que no tienen nada que hacer terceros ajenos a los sindicatos. Al final el tema fue rechazado por la mayoría de los diputados, aunque la discusión final se realizara en el Senado.

Para algunos especialistas la decisión de los legisladores demuestra que los llamados sindicatos corporativos son virtualmente intocables.²²³

Son diversas las razones para disolver sindicatos que incumplan con su objetivo principal, en gran parte sus líderes han tomado la actitud no beneficiosa para con sus agremiados, fomentan la corrupción en el País y, como se ha dicho, no favorecen a sus militantes de la forma debida o quedan mal con los mismos, en cuestión de velar por su derechos, que está claro que es su mayor función y deber.

Los líderes se pierden en el camino y olvidan la razón por la que fue formado el sindicato, terminan viendo al sindicato como un negocio personal, que favorece exclusivamente a ellos mismos, los que manejan las riendas.

²²² BBC, Sindicatos Mexicanos, ¿Intocables?, http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2012/10/121001_sindicatos_intocables_mexico_reforma_laboral_an.shtml.

²²³ *Idem.*

Los sindicatos que no llevan un buen manejo, acaban teniendo acciones reprochables, como venta de plazas, terminan incrementando la burocracia, alianzas políticas que no son del todo íntegros u honestos, todo esto termina traduciéndose en descuido de accionares para el progreso de los trabajadores en las empresas, control de calidad en el desempeño de los miembros en sus empleos, que a su vez, se ve reflejado en la improductividad del trabajador y, afecta de manera directa a la empresa, que de hecho esa afección termina por ser directamente proporcional para ambas partes, trabajador y empresa, ocasionando un perjuicio al trabajadores sindicalizado, que el mismo sindicato genera.

CAPÍTULO VIII.

PROPUESTA.

Lo que se pretende con el presente trabajo es que dentro de nuestra legislación laboral exista un precepto legal que permita tanto a la autoridad competente, principalmente, así como a cualquier persona que se pueda ver afectada, claro con el respaldo de la misma autoridad, poder invocar a este artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo, y así mismo poder disolver a un sindicato que no esté llevando a cabo su función principal como lo es la de velar por los intereses de un gremio o grupo de trabajadores, finalidad u objetivo principal por el que es creado un sindicato y que inicialmente conto con el respaldo de la misma autoridad para poder salvaguardar los intereses de todos los trabajadores que se encuentren agremiados al mismo, y de esa forma, por no cumplir óptimamente con esa labor tan importante, la autoridad tenga la facultad de disolverlos, como así también la tuvo para hacer respaldar la creación del mismo, es por

ello que se plantea la propuesta quedando de la siguiente manera:

Empezamos por recordar lo que dicta el artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 370. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.²²⁴

En la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, se plantea que este artículo 370, quede plasmado de la siguiente manera:

Los grupos sindicales son conformados primordialmente para velar los derechos y procurar los intereses generales de los trabajadores, por consiguiente están obligados a demostrar a la autoridad que se lo solicite que dicho cumplimiento se lleva a cabo de manera clara, eficaz y honesta, a través de documentos o información que avalen que el sindicato ha sido exitoso en la protección de sus agremiados a con las empresas de los mismos.

De igual manera tendrán la obligación de ser transparentes en las situaciones que se manejen dentro del mismo, en cuestión de las cuotas sindicales, asociaciones políticas, y acciones de la misma índole, hacia la autoridad que le cuestione. Los sindicatos estarán sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, cuando incumpla con alguna de las obligaciones mencionadas en este artículo, a

²²⁴ *Ley Federal Del Trabajo*, 2014, artículo 370.

través de una vía administrativa, o una autoridad que sea competente para ejecutar dicha acción.

Además, los sindicatos podrán ser disueltos por una autoridad competente de manera definitiva cuando estos caigan en los siguientes supuestos:

- Se demuestre que un organismo público intervino dentro de la creación y registro del sindicato, pues contraviene a lo que dicta el artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, pues lo prohíbe expresamente.
- Se demuestren al menos 3 actos de corrupción por parte de los dirigentes que envuelvan al sindicato.
- Se descubran acciones que no fueren declaradas sobre manejo de recursos del sindicato.
- Que los líderes sindicales se vean envueltos en actos de fraude.
- Que los líderes sindicales se vean envueltos en el delito de enriquecimiento ilícito.
- Que se demuestren percepciones económicas no declaradas a cambio de servicios prestados por el sindicato a través de sus directivos.

Está claro que en muchos de los supuestos, que ahora se proponen a la reforma de ley, los trabajadores agremiados no están enterados de dichos actos muchas veces estos actos son hechos a sus espaldas, pues con estos se busca el beneficio propio de los dirigentes.

Se propone rendir cuentas claras a la autoridad por parte de los grupos sindicales, para evitar el manejo indebido de

recursos oficiales o dicho de otra manera, cuotas sindicales, ya que la ley no establece esto como obligación, hoy puede sonar bastante furtivo, pero es momento de tomar medidas que logren acabar con estos malos manejos, la mayoría de las veces, el hecho de no tener la obligación de rendir cuentas a alguien es la razón por la que los dirigentes aprovechan a realizar acciones a espaldas de los trabajadores o como coloquialmente se dice, por debajo del agua.

También queda bastante claro que se podría establecer que alguna autoridad fiscal ejerciera una fiscalización a esos recursos que a veces obtienen de manera subterránea los sindicatos, pero es imposible, pues ni la ley lo autoriza, entonces el acto se convierte en un acto ilegal.

Por eso al suponer que la ley no pretende o tiene contemplado tomar cartas en el asunto con el supuesto del párrafo anterior, se propone reformar el artículo de la Ley Federal del Trabajo, ya antes mencionado, para lograr un mejor funcionamiento en los grupos sindicales y de esta manera optimizar la manera en que se protege al gremio y retomar importancia en velar los derechos de los trabajadores.

CONCLUSIONES.

La principal y mayor función de un grupo sindical es velar y proteger los derechos de los trabajadores agremiados en dicho sindicato.

La corrupción en los sindicatos se produce en múltiples áreas, administrativas, jurisdiccionales, y hasta en la justicia federal por motivos políticos, en todos los casos, se causa un perjuicio a los trabajadores.

El manejo de recursos en grandes cantidades, sin comprobar los movimientos de los mismos, provoca que los dirigentes tengan oportunidad de desviarlos o hacer mal uso de ellos.

Las donaciones que se otorgan por empresas corporativas a los sindicatos por debajo del agua generan polémica, misma

que genera suspicacias y mancha la imagen del sindicato, estas donaciones generalmente se cambian por apoyos políticos, que generan actos de corrupción y comprometen al gremio y a los trabajadores individualmente, algo negativo si se piensa que el sindicato debe procurar el bien al trabajador.

Los líderes sindicales mientras más grande sea el gremio o sindicato, mayor fuerza adquieren por parte del mismo, tiene más influencia pues son grupos bastante grandes, con esto los líderes sindicales pueden manipular los gremios a favor de los intereses que les beneficien a ellos.

La reforma a la ley, permitiría que los sindicatos rindieran cuentas claras a la autoridad evitando actos ilícitos o delictivos, como acciones fraudulentas, desvío de recursos, enriquecimiento ilícito, etc.

La reforma a la ley, generaría compromiso por parte de los sindicatos a cumplir con su deber principal, pues instauraría una amenaza de disolución que procuraría evitar caer en los supuestos planteados para así evitar una resolución que dicté la disolución del mismo.

RECOMENDACIONES.

A partir de esto y de las conclusiones a las que se llegó en este proyecto de tesis, se tienen las siguientes recomendaciones:

Partimos del punto en que tenemos dos lados en la balanza, uno que contiene cosas positivas en los sindicatos actuales, y otro donde se concentran las cosas negativas de los mismos, probablemente esta hipotética balanza, que sostiene lo negativo de un lado y lo positivo del otro, este bastante inclinada al lado negativo, sin embargo no hay que pasar por alto o restarle mérito a las cosas que generan o terminan por proporcionar algo positivo al ámbito sindical.

Es por eso que se recomienda conservar aspectos positivos que logren un mejor funcionamiento en el sindicato y para con los trabajadores miembros del mismo.

Lo más importante es el hecho de que el objetivo principal del sindicato sea conservado, el objetivo principal es proteger los intereses de los trabajadores miembros del sindicato, basar la creación de un sindicato en otro aspecto, contravendría de manera rotunda la razón de existir del mismo.

Se recomienda se regule el manejo de las cuotas sindicales para que los líderes que tengan el manejo de estos no tengan oportunidad de hacer mal uso de esos recursos oficiales.

Para efectos de optimizar el funcionamiento de un grupo sindical y de sus líderes, es ideal que los sindicatos tengan el compromiso de entregar cuentas con total transparencia y honestidad a la autoridad.

Es por eso que con lo anterior, se recomienda implementar una reforma a la ley actual, ya sea con los puntos que se han mencionado en la propuesta de esta tesis o, en su defecto por otra propuesta manifestada por parte de los legisladores, después de discutir los temas pertinentes para la resolución de la misma.

BIBLIOGRAFÍA.

Alcalde Justiniani, Arturo, "El Contrato Colectivo De Trabajo. Técnica De Su Negociación", en El Derecho Laboral, México, Siglo XXI, 1985.

Alfonso Guzmán, Rafael J., "Derecho Del Trabajo En Venezuela" en Derecho Latinoamericano Del Trabajo, México, 1974.

Alonso García, Manuel, Curso De Derecho Del Trabajo, 6ª. Ed., Barcelona, 1980.

Alonso Gracia, Manuel, Derecho Del Trabajo, Barcelona, 1967.

Anderson, Perry, "El Modo De Producción Esclavista" en De La Prehistoria A La Historia, 3ª. Ed., México, Quinto Sol, 1986.

Bayón Chacón, G. Y Pérez Botija, E., Derecho Del Trabajo, Madrid, 1974.

Bry, Georges, Les Lois Du Travail Industriel Et De La Prevogange Sociales, París, 1921.

Buen Lozano, Néstor de, La Decadencia Del Contrato, México, 1975.

Cabanellas, Guillermo, Compendio De Derecho Laboral, Buenos Aires, 1968.

Caldera, Rafael, Derecho Del Trabajo, Buenos Aires, 1972.

Camerlynck, G. H. y Lyon-Caen, Gérard, Précis De Droit Du Travail, París, 1975.

Carabelli, Umberto, "Struttura Sindicale Ed Della Contrattazione Colletiva Neel'industria Tessile" en La Contratazione Collettiva In Italia 1945-1977, Italia, 1978.

Castorena, J. De Jesús, Manual De Derecho Obrero, México, Ed. del Autor, 1984.

Castorena, José de Jesús, Manual De Derecho Obrero, México, 1963.

Cueva, Mario de la, Derecho Mexicano Del Trabajo, Porrúa, México, 1960.

Cueva, Mario de la, Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, México, 1969.

D'Eufemia, Giuseppe, Diritto Sindicale, Italia, 1965.

Delgado Moya, Rubén, El Derecho Social Del Presente, México, 1977.

Dunker, Hernán, Historia Del Movimiento Obrero, 2ª. Ed., México, Editorial de Cultura Popular, 1980.

Erstling, Jay A., El Derecho De Sindicación, Ginebra, OIT, 1978.

Fedossev, P., Carlos Marx Y La Dialéctica De Nuestra Época, Moscú, Ed. Progreso, 1983.

Fernández Micheltorena, Javier, Derecho Del Trabajo, Madrid, 1973.

Ferrari, Francisco de, Derecho Del Trabajo, Buenos Aires, 1968.

Foinet, René y Dupont, Emile, Manuel Élementaire De Législation Industrielle, Paris, 1921.

Ghestin, Jacques, Droit Du Travail, París, 1972.

Ghindini, Mario, Diritto Del Lavoro, 6ª. Ed., Pádua, 1976.

Graham Fernández, Leonardo, Los Sindicatos En Mexico, Editorial Atlamiliztli, México, 1969.

Grandi, Mario, Considerazioni Introduttive Sul Contrato Collettivo. Il Diritto Sindicale, Italia, 1971.

Hachette Castell, Diccionario Enciclopédico, Tomo X, Ediciones Castell, España, 1981.

Hernainz Márquez, Miguel, Tratado Elemental De Derecho Del Trabajo, Madrid, 12ª Ed., 1977.

Hordern, Francis, "Le Droit Des Travailleurs", en Les Éditions Ouvriers, Paris, 1976.

Lefranc, Georges, El Sindicalismo Nel Mondo, Florencia, 1973.

Levy Sandri, Lionello, Lezioni Di Diritto Del Lavoro, Italia, 1962.

Lombardo Toledano, Vicente, La Libertad Sindical En México, México, Universidad Obrera, 1974.

López Aparicio, Alfonso, "Derecho Colectivo De Trabajo", en Derecho Latino Americano Del Trabajo, México, 1974.

Lyon-Caen, Gérard y Ribettes Tillhet, Jeanne, Manuel De Droit Social, 2ª. Ed., Paris, 1974.

Mandel, Ernest, "Comercio Y Manufacturas: Hacia El Capitalismo", en De La Prehistoria A La Historia.

Mengoni, Luigi, "Il Contratto Colletivo Nell, Ordenamiento Giuridico Italiano", en La Contrattazione Colletiva, Crisi E Prospettive, Italia, 1976.

Mira, Giuseppe, Lezioni Di Storia Economica Medioevale E Moderna, Roma, 1973.

Mira, Giuseppe, Storia Del Movimento Operalo Della Seconda Meta Del XVIII Secolo Alla Vigilia Della Seconda Guerra Mondiale, Roma, 1972.

Montalvo Correa, Jaime, Fundamentos De Derecho Del Trabajo, Madrid.

Muñoz, Luis, Comentarios A La Ley Federal Del Trabajo, México.

Napoletano, Domenico, Nozioni Di Diritto Sindicale, Nápoles, 1966.

Napoli, Rodolfo, Manual De Derecho Sindical, Buenos Aires, 1969.

Pérez Amorós, Francisco y Rojo Torrecilla, Eduardo, Guía Sindical 80, Barcelona, 1980.

Pergolesi, Ferruccio, Diritto Sindicale, Pádua, 1961.

Pic, Paul, Traité Élémentaire De Législation Industrielle, Paris, 1930.

Piero, Mariano, Corso Di Diritto Del Lavoro, Turín, 1966.

Prosperetti, Ubaldo, Lezioni Di Diritto Del Lavoro, Roma, 1975.

Prosperetti, Ubaldo, Lezioni Di Diritto Sindicale Comparato (L'efficacia Generale Del Contrato Collettivo), Nápoles.

Ricci, Maurizio, "Industria Chimica Privata: Sviluppo Industriale, Politica Del Sindicato Ed Evoluzione Del Convenuti Delle Contrattazioni Collettive", en La Contratazione Collettiva In Italia 1945-1977, Italia, 1978.

Riva Sanseverino, Luisa, Elementi Di Diritto Sindicale E Del Lavoro, 2ª. Ed., Pádua, 1971.

Rivas, José Maria, Manual De Derecho Del Trabajo, Buenos Aires, 1979.

Rodríguez, Silvio, "Introducción", en De La Prehistoria A La Historia, 3ª. Ed., México, Ed. Quinto Sol, 1986.

Rouast, André y Durand, Paul, Précis De Législation Industrielle (Droit Du Travail), París, 1947.

Sandoval Rodríguez, Isaac, Legislación Comparada Del Trabajo, Venezuela.

Santoro-Passarelli, Francesco, Nozioni Di Diritto Del Lavoro, 28ª. Ed., Nápoles, 1976.

Santos Azuela, Héctor, Estudios De Derecho Sindical Y Del Trabajo, México, UNAM, 1987.

Tapia Aranda, Enrique, Derecho Procesal Del Trabajo, 6ª. Ed., México, 1978.

Tissembaum, Mariano, El Derecho Latinoamericano Del Trabajo, Tomo I, UNAM, México, 1974.

Trueba Urbina, Alberto, Diccionario De Derecho Obrero, 3ª. Ed., México, 1957.

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Del Trabajo, 2ª. Ed., México, 1972.

Veber, A. y Gauzner, H. et. al., La Clase Obrera, México, Cartago, 1980.

Verdier, J. M., Droit Du Travail, París, 1975.

LEGISGRAFÍA.

Jurisprudencia, Apéndice 1975, 5ª. Parte, Cuarta Sala.

Ley Federal del Trabajo, 2014, artículo 370.
Organización Internacional del Trabajo, Convenio 87,
artículo 4º.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Manual Del Juicio
De Amparo, 2a Edición, México, Themis.

LINKOGRAFÍA.

Animal Político, Seis Incongruencias Del SNTE Ante La
Iniciativa De Reforma Educativa,
[http://www.animalpolitico.com/2012/12/seis-incongruencias-
del-snte-ante-la-iniciativa-de-reforma-
educativa/#axzz2TwqT8Zh0](http://www.animalpolitico.com/2012/12/seis-incongruencias-del-snte-ante-la-iniciativa-de-reforma-educativa/#axzz2TwqT8Zh0).

Aristegui Noticias, 5 Descalabros De Romero Deschamps, El
Líder Sindical De Pemex,
[http://aristeguinoicias.com/2502/mexico/5-descalabros-de-
romero-deschamps/](http://aristeguinoicias.com/2502/mexico/5-descalabros-de-romero-deschamps/).

Arnaldo Córdova, "El SNTE, Problema Nacional" en La
Jornada,
<http://www.jornada.unam.mx/2012/10/28/opinion/010alpol>.

BBC, Sindicatos Mexicanos, ¿Intocables?,
[http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2012/10/121001_sindicatos
_intocables_mexico_reforma_laboral_an.shtml](http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2012/10/121001_sindicatos_intocables_mexico_reforma_laboral_an.shtml).

CNN México, Luz Y Fuerza Desapareció Por Motivos
Políticos: Líder De Electricistas.
[http://mexico.cnn.com/nacional/2010/10/11/luz-y-fuerza-
desaparecio-por-motivos-politicos-lider-de-electricistas](http://mexico.cnn.com/nacional/2010/10/11/luz-y-fuerza-desaparecio-por-motivos-politicos-lider-de-electricistas).

Diccionario de la Real Academia Española, 2014,
<http://lema.rae.es/drae/?val=sindicato>.

Kroupensky, McNeely, ¡Conoce Un Sindicato Ejemplar Mexicano!, 2012, <http://kroupensky.com/?p=1879>.

La Izquierda Socialista, Vocero Marxista de los Trabajadores y la Juventud, 'Los Sindicatos En México', Ruptura Del Sindicalismo Oficial,
<http://www.laizquierdasocialista.org/los-sindicatos-en-mexico>.

Larco, Giovanna Y Benites, Hernán, Programa de Formación Sindical a Distancia, 2004,
<http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/agora/pdf/libssindi.pdf>.

Lastra Lastra, José Manuel, Inconstitucionalidad De La Cláusula De Exclusión,
<http://www.bibliojuridica.org/libros/1/243/5.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo, Lista Por Orden Alfabético De Los Estados Miembros De La OIT,
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>.

Organización Internacional del Trabajo, Quienes Somos,
<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang-es/index.htm>.

Pérez Salazar, Juan Carlos, "El Incierto Futuro Del Poderoso Sindicato Petrolero Mexicano" en Animal Político,
<http://www.animalpolitico.com/2014/08/el-incierto-futuro-del-poderoso-sindicato-petrolero-mexicano/>.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, CONAMPROS, Aspectos Básicos De Organización Sindical,
<http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/orgsind/capitulo08.htm>.

SUITCOBAEV, Política Sindical,
http://suitcobaev.org/Politica_Sindical.html.

Vanguardia, Líder Sindical De Pemex, Cómplice Del Despido
De Trabajadores,
<http://www.vanguardia.com.mx/lidersindicaldepemexcomplicedeldespidadetrabajadores-1913349.html>.