



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

VIABILIDAD DEL SINDICATO EN MÉXICO

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

ERENDIDA LÓPEZ RAMÍREZ

ASESOR:

LIC. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ



Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México, 2018.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA.

Quiero dedicar este trabajo a mis padres, GRACIELA RAMÍREZ RAMÍREZ y FERNANDO LÓPEZ MORÁN, por todas las cosas que me han brindado a lo largo de mi vida, por la paciencia, por el apoyo incondicional y por sus valiosos consejos, todo lo que soy se lo debo a ellos...

A mis hermanos, FERNANDO LÓPEZ RAMÍREZ y GRACIELA LÓPEZ RAMÍREZ, porque más que unos hermanos, son unos verdaderos amigos...

A mi asesor de tesis, Licenciado JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ, por ser un verdadero maestro, por las enseñanzas, no sólo en el ámbito del derecho, sino de la vida misma, por el tiempo que me brindó y por el apoyo en todo momento...

A mis amigos, porque cada uno de ellos compartió un momento de mi vida, de esos momentos en los que se ríe, pero también en los que se llora, y hoy comparto otro momento importante de mi vida con cada uno de ellos, la amistad con cada uno de ustedes es valiosa para mí y espero que los años la sigan haciendo perdurar...

AGRADECIMIENTOS.

Quiero agradecer a la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, por abrirme las puertas a un nuevo mundo, y abrir mi mente a vastos conocimientos, gracias a la FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN, por recibirme y formarme como profesional y a toda su plantilla de docentes y trabajadores que hacen de la institución un segundo hogar.

Agradezco a mi mamá, GRACIELA RAMÍREZ RAMÍREZ; a veces te sueño, y quisiera abrazarte, sé que algún día nos volveremos a ver en algún otro lugar del espacio y del tiempo, y podremos vivir todo aquello que nos faltó, hoy, esto es por ti y para ti, sé que mis agradecimientos te llegaran hasta el lugar en el que te encuentres. In memoriam.

Agradezco a mi papá, FERNANDO LÓPEZ MORÁN, gracias a ti, que me ayudaste a crecer y ser quien soy, gracias a ti por tu dedicación y tu paciencia infinita, gracias porque con tu apoyo he podido lograr y alcanzar muchas metas, soy una persona de bien por tus consejos y enseñanzas de vida, finalmente gracias a ti, porque nunca has esperado nada de mí, aunque te lo debo todo.

Agradezco a mis hermanos, GRACIELA LÓPEZ RAMÍREZ y FERNANDO LÓPEZ RAMÍREZ, les agradezco porque siempre han estado presentes conmigo, aportando cosas buenas a mi vida, por cuidarme, por ser un apoyo cuando los he necesitado y por darme grandes momentos de felicidad, hemos llorado en algunas ocasiones, pero también hemos reído hasta que nuestros estómagos estaban por reventar, gracias hermanos.

Agradezco a mi maestro, asesor y guía, Licenciado JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ, por estar ahí cada vez que requería aclaraciones y solución de dudas, él no lo vio, pero hizo que me apasionara el derecho del trabajo en sus cátedras, y me dio la oportunidad de recibir su guía para este trabajo, mis agradecimientos por siempre y mi afecto de por vida.

Agradezco a los entonces funcionarios de la Junta Especial No. 5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Lic. MARGARITA GARCÍA CONTRERAS, Lic. MARÍA LUISA LARIOS HERNÁNDEZ, Lic. MARISOL RUEDA RODRÍGUEZ y Lic. JESÚS SÁNCHEZ G. porque cada uno de ellos me motivó a realizar cosas que ni yo misma hubiera imaginado, porque sus palabras, regaños y enseñanzas nunca se las podré pagar con nada en este mundo y porque se atrevieron a creer en mí, incluso cuando ni yo misma me atrevía a hacerlo.

Finalmente quiero agradecer a todos aquellos que me han apoyado y me han acompañado en este camino, gracias a la maestra Martha Leticia Ramírez Zamora, por sus valiosos consejos; gracias a mis amigos, Lorena, Roberto, César, Karla, José, Verónica, Eric, Archivaldo, a la señora Edna García González y gracias a todos los que hicieron que esto fuera posible, tal vez existan omisiones en mis agradecimientos, pero no es por ingratitud, tal vez mi memoria me traiciona y no puedo recordar a todos...

Índice

Dedicatorias	
Agradecimientos	
Introducción	1
Capítulo I	
Antecedentes Históricos del Sindicato	4
1.1 El Gremio.....	5
1.2 Inglaterra cuna de la Industrialización y del Movimiento Obrero.....	6
1.2.1 El Cartismo.....	7
1.2.2 El Ludismo.....	8
1.3 Francia: Confederación General de Trabajadores.....	9
1.4 España: Unión General de Trabajadores.....	10
1.5 Estados Unidos de América: Mártires de Chicago.....	12
1.6 Antecedentes Históricos del Sindicato en México.....	16
1.6.1 Época Colonial.....	17
1.6.2 Época Independiente.....	22
1.6.3 Constitución Política de 1824.....	26
1.6.4 Constitución Política de 1836.....	27
1.6.5 Constitución Política de 1857.....	28
1.6.6 Régimen Porfirista.....	30
1.6.6.1 Huelga de Cananea.....	31
1.6.6.2 Rebelión de Acayucan, Veracruz.....	41
1.6.6.3 Huelga de Río Blanco.....	43
1.7 Revolución Mexicana.....	48
1.8 Constitución Política de 1917.....	49
Capítulo II	
Derecho Colectivo del Trabajo.....	51
2.1 Concepto.....	52
2.2 El artículo 123 como Fuente del Derecho Colectivo del Trabajo.....	53
2.3 Formación de los Sindicatos en México.....	55
2.4 Derecho Colectivo del Trabajo en la Ley.....	56
2.4.1 Libertad de Coalición.....	59
2.4.2 Diferencias entre la Coalición y el Sindicato.....	60
2.4.3 Sindicato.....	61
2.4.3.1 Definición.....	62

2.4.3.2	Funciones de los Sindicatos.....	63
2.4.3.3	Clases y Clasificación de los Sindicatos.....	64
2.4.3.4	Libertad Sindical.....	68
2.4.3.5	Requisitos para la Constitución de un Sindicato.....	70
2.4.3.6	Algunas Críticas a los Sindicatos.....	72
2.4.3.7	Formas de Extinción de un Sindicato.....	74
Capítulo III		
	Viabilidad del Sindicato en México.....	76
3.1	Naturaleza Jurídica de los Sindicatos.....	76
3.2	Concepto de Persona Jurídica.....	78
3.3	Personalidad Jurídica de los Sindicatos.....	78
3.4	La Condición de Existencia de un Sindicato Sujeta a la Formalidad del Registro y su Contraposición con lo Establecido en el Convenio 087 Celebrado por México ante la Organización Internacional de Trabajo(O.I.T.).....	80
3.5	Funcionamiento de los Sindicatos.....	83
3.6	Reforma Laboral del año 2012 en lo que concierne a los Sindicatos.....	85
3.6.1	Voto libre, directo y secreto en la elección de Directivas Sindicales.....	85
3.6.2	Rendición de cuentas por las Directivas de los Sindicatos.....	89
3.6.3	Registro Sindical.....	93
3.6.4	Registro de Organizaciones Sindicales, Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo.....	95
3.6.5	Cláusula de Exclusión por Separación.....	98
3.6.6	Emplazamientos a Huelga por la firma de Contratos Colectivos.....	102
3.7	La Reforma Constitucional en materia de Justicia Laboral por lo que Atañe a los sindicatos.....	106
3.7.1	Creación de un Organismo Federal Descentralizado de Conciliación Autónomo	109
3.7.1.1.	Registro de todos los Contratos Colectivos por parte de Este Órgano	119
3.7.1.2.	Registro de todas las organizaciones Sindicales en este Mismo Órgano.....	121
3.8	Viabilidad de los sindicatos en México en la actualidad.....	121
	Conclusiones.....	126
	Bibliografía.....	128

INTRODUCCIÓN.

Para la presente investigación hemos seleccionado un tema del que se ha venido hablando bastante en los últimos años en nuestro país, nosotros lo elegimos por tratarse del resultado de la historia misma del movimiento obrero, de la importancia que los trabajadores han tenido y de los logros que a través de la lucha han conseguido.

Consideramos que el tema del sindicato encuentra su trascendencia en el ámbito jurídico, en virtud de que es una institución que tiene por objetivo defender los intereses de una colectividad, siendo de carácter social, creemos que cada reforma que se realiza con efecto en esta institución, tiene repercusión en un grupo importante de la población.

Lo que habremos de contemplar en la "Viabilidad del Sindicato en México" es, en el capítulo primero denominado "Antecedentes Históricos" encontraremos sucesos que intervinieron en la realidad laboral en el mundo y que sirvieron de sustento para la realización y reconocimiento de un derecho; de esta forma nos remontamos a Inglaterra en la época de la industrialización, revisamos brevemente España y Francia, para examinar posteriormente los hechos ocurridos en Estados Unidos de América. A continuación, en la segunda parte de este mismo capítulo abordamos la historia de la clase obrera en nuestro país y los cambios que se consiguieron a través de las distintas luchas que se llevaron a cabo.

En el segundo capítulo, denominado "Derecho Colectivo del Trabajo" damos diferentes conceptos y definiciones de generalidades de nuestra materia que nos son sumamente relevantes para entender el tema del que se está tratando, hacia el final de este apartado, hacemos referencia a algunas críticas que hacen al sindicato, académicos y personas involucradas en la materia laboral, con el fin de tener presente que aquellos que conocen y son expertos en esta materia señalan las deficiencias de la institución del sindicato en México.

Finalmente, el capítulo tercero nos introduce a la "Viabilidad del Sindicato en México", para esto se abordan temas como la personalidad jurídica de los sindicatos, que da pie a los elementos que condicionan la existencia de éste, y la forma en la que se contrapone la legislación laboral con los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano es parte. Además, se analizan las reformas en materia de derecho colectivo que se han venido dando en nuestro país a partir del año 2012, hasta la fecha; al final se realiza un análisis del sindicato desde el punto de vista formal y real.

Para la realización de este trabajo nos basamos en una investigación a través de un método funcionalista, de esta forma estudiamos a la institución en su aspecto histórico, después en un aspecto de generalidades, para posteriormente estudiar la función tan importante que desarrolla, en el mantenimiento del orden social y el proceso de transformación al que se somete conforme la misma sociedad va cambiando.

Nuestra hipótesis consiste en creer que el sindicato aún es viable, aún con todas las deficiencias con la que vive o que lo sea en tanto se crea una nueva institución que defienda a los trabajadores. El objetivo de todo esto, es que aquellas personas que decidan leer esta tesis, conozcan la situación por la que atraviesa el sindicato en nuestros días.

Nuestros fines por otra parte, radican en que, a través del conocimiento de su historia, las masas obreras hagan efectivas las garantías sociales que se han sabido ganar, tendientes a lograr el mejoramiento socio-económico de su clase y la reivindicación de los derechos y prestaciones por las que algunos dieron hasta sus vidas.

Que esta introducción sea la pauta para iniciar nuestra exposición y dispongámonos a viajar en la historia para adentrarnos a aquellos difíciles senderos por los que caminaron nuestros trabajadores y por lo que seguirá

caminando hasta lograr el reconocimiento pleno de su importancia, de su calidad y de su dignidad...

CAPITULO I

Antecedentes Históricos del Sindicato.

El movimiento obrero es uno de los protagonistas más importantes en la historia de los siglos XIX y XX, se caracteriza y da vida a una parte esencial de nuestra sociedad, ya que sin los obreros el proceso de producción estaría incompleto y sus luchas son un componente sumamente relevante en las transformaciones que estos siglos aportaron a nuestro presente.

“Efectivamente, las manos de los trabajadores han amasado el mundo de hoy; pero su acción en el mundo no se reduce solamente a crear todos los objetos materiales que usamos y nos rodean; los trabajadores también han constituido poderosas organizaciones que influyen en la relación entre el capital y el trabajo, en los procesos productivos, estableciendo condiciones de producción y productividad e incluso presentando al país proyectos alternativos de conducción económica. La intervención histórica del proletariado ha sido determinante para establecer muchas instituciones que hoy forman parte de la vida económica, política y cultural de los países que integran la nueva sociedad industrial. Llegar a formar estas organizaciones, significó luchar arduamente, avanzar con tenacidad y casi diríamos enfrentarse insistentemente durante dos siglos a las derrotas, persecuciones, juicios, leyes restrictivas y muchas veces a la muerte y al homicidio impuestos por sus explotadores.

Por eso resulta indispensable dar a conocer el papel protagonizado por la clase obrera en la construcción de la sociedad actual".¹

Fue un largo camino de luchas por las que pasaron los obreros para que se les considerara en la sociedad, y para que ellos mismos tomaran conciencia del papel tan importante que desempeñan, así, una vez reconocida esta conciencia, no tardaron en organizarse para la defensa de sus intereses y el mejoramiento

¹ CUADERNOS de Educación Obrera. Historia del Movimiento Obrero. LA FORMACIÓN DE LA CLASE OBRERA. Tomo 4. Editorial Confederación de Trabajadores de México. México 1985. Pp. 3-4.

de sus condiciones generales de trabajo, resultados que hoy en día podemos observar.

1.1 El Gremio.

Antes de llegar a la organización de los sindicatos como en la actualidad los conocemos, “los trabajadores ensayaron diversas formas de asociación con el fin de contrarrestar los efectos de la creciente explotación o de buscar la forma de ir más allá y combatir las causas mismas de esta relación de explotación, una de estas formas es el gremio”.²

Se le llama así a la asociación formada por los maestros, oficiales y aprendices de un mismo oficio, regida por ordenanzas o estatutos especiales.

Los gremios surgieron en Europa en la Baja Edad Media. Sus fines tuvieron un carácter económico y social, y tuvieron por fin controlar la oferta y los precios de los productos, velando por la prosperidad y seguridad de los miembros que los integraban.

Regulaban la actividad laboral y la formación de sus asociados, estableciendo una estricta jerarquía entre ellos (aprendices, oficiales, maestros). También los amparaba en caso de desgracias como la viudez, orfandad o enfermedad, a través de pensiones, o el mantenimiento de hospitales. En cierto modo, los gremios constituyeron el antecedente de los sindicatos. “A lo largo del siglo XVIII, los gremios, una institución de carácter feudal, ya muy debilitado, fueron desapareciendo. El desarrollo de la industria moderna y la quiebra de los talleres artesanales arrojaron a oficiales y maestros artesanos al desempleo. Durante el siglo XIX las relaciones de producción capitalistas y la creciente proletarización del trabajo desembocaron en el problema obrero. En adelante los obreros se organizarían en sindicatos y partidos políticos”.³

² *Ibíd.* pp. 19

³ REVISTA DIGITAL DE HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES disponible en <http://www.claseshistoria.com/glosario/gremio.htm>

1.2 Inglaterra Cuna de la Industrialización y del Movimiento Obrero.

Las iniciales luchas del movimiento obrero no consiguen aglutinar en torno a sí al conjunto de los trabajadores en una forma unida y determinante, sus agrupaciones fueron pequeñas e impregnadas aún de una forma y de un sentir gremial, buscando apenas sobrevivir en medio de una pobreza indescriptible, consiguen movilizaciones solamente en los momentos más agudos de su propia crisis.

El movimiento obrero surge en Inglaterra, pero en poco tiempo se desenvuelve en otros lugares del mundo.

Es lentamente como llega a desarrollarse una acción del movimiento obrero, ya que surge en un intento por hacer realidad el pensamiento democrático burgués y con ello mejorar el inhumano nivel de vida de los trabajadores en la primera época de la industrialización.

A la par del desarrollo de centros industriales se presenta un crecimiento poblacional en los lugares en donde las fábricas se asientan, la demanda de mano de obra, genera que familias completas se transporten del campo a la ciudad; así, de esta forma, en aquellos lugares en los que se nos ha enseñado que se desarrollaron los grandes asentamientos de la civilización moderna, las máquinas y la herramienta, también surgen las grandes barriadas, donde familias enteras y todo tipo de trabajadores y desempleados se amontonan en condiciones de insalubridad y miseria. Junto a su penosa situación, el obrero se ve obligado a trabajar jornadas de más de 15 horas al día a cambio de un salario insuficiente para satisfacer sus necesidades más básicas.

Es por esto que las mujeres y los niños se ven en la necesidad de trabajar de igual manera, aunque, esto únicamente serviría para que los patrones redujeran aún más los salarios, alargaran la jornada de trabajo e impidieran cualquier tipo de protesta bajo la amenaza de despido, además que el régimen de trabajo de las fábricas se caracterizaba por la aplicación de multas y castigos. La explotación de los obreros era aún mayor debido al pago de salarios en especie,

en donde las mercancías entregadas en lugar del salario se valuaban en un precio demasiado alto.

“La lucha entre trabajadores y explotadores existía antes de aparecer las máquinas, sin embargo, la máquina produjo sus efectos más desastrosos de desempleo para los obreros, cuando el sistema la utiliza como un elemento que compete frente a ellos y sustituye la producción manufacturera.

Tuvo que transcurrir mucho tiempo antes de que los obreros se dieran cuenta de que sus verdaderos enemigos no eran las máquinas, sino el propio sistema social de explotación que las convertía, de instrumento y apoyo del hombre.

Cierto es que desde los inicios mismos de la revolución industrial, tanto en Inglaterra como en otros países, hubo protestas y movilizaciones obreras para exigir mejorías en sus condiciones de trabajo y en los salarios, pero generalmente fueron sofocadas por la fuerza pública.

La aparición y existencia de las primeras organizaciones legales de tipo sindical en Inglaterra, no significaron que con ellos se modificaran automáticamente las difíciles condiciones sociales y económicas en las que vivían los obreros y en general la clase trabajadora. Constituían, sin embargo, el primer paso de una larga marcha que conduciría a la clase obrera de ese país y de todo el mundo a su organización como clase y con ello a la lucha por el reconocimiento de sus derechos, que hasta entonces la sociedad y las leyes les negaban.

Todo esto cambia cuando las organizaciones sindicales comienzan a consolidarse y logran mantener de un modo más continuo las tesis políticas y sociales del proletariado, llegando a influir así más directamente sobre la gran masa trabajadora. Al unificar los obreros su voluntad y acción en la lucha contra la explotación y la miseria, iban forjando los lazos de fraternidad y solidaridad que constituyen su mayor fuerza y patrimonio”.⁴

⁴ CUADERNOS de Educación Obrera. La Formación de la Clase Obrera Op. Cit. Pp. 33-36.

1.2.1 El Cartismo.

Es por decisión de la Asociación Obrera de Londres (London Working Men's Association) que en 1837 se redacta la Carta del Pueblo, la cual se presentó al parlamento británico. "En ella se demanda la obtención del sufragio universal para los hombres, el voto secreto, el derecho a ser elegidos como diputados los no propietarios y los trabajadores, con retribución salarial al ser electos, y la reunión anual del parlamento. Entorno al problema político que ésta contiene, se unen decenas de miles de obreros de toda Inglaterra: más de un millón de firmas acompañan las demandas de la Carta ante el parlamento. Destacan como dirigentes de este movimiento político-social de la clase obrera inglesa, el carpintero William Lovet, el irlandés Feargus O'Connors y el abogado londinense O'Brien. El movimiento por la aprobación de la Carta, conocido como Cartismo, genera una amplia movilización de los obreros. Se reúnen miles de manifestantes en las grandes ciudades de Inglaterra; por todo el país los propagandistas de la Carta dejan oír su voz y sus consignas; múltiples paros y huelgas se realizan en demanda de la aprobación de ésta reforma política, que se esforzaba por conquistar mayor democracia para que luego, a través de los representantes obreros en el parlamento, pudieran garantizarse mejoras sociales y económicas para los trabajadores.

Sin embargo el parlamento inglés archiva y rechaza la carta. Varios dirigentes son encarcelados y el movimiento cartista queda temporalmente desarticulado.

Al recobrar su libertad, los líderes del movimiento cartista se empeñan nuevamente en reconstruir las fuerzas obreras que comparten este programa. En 1841, en Manchester, se funda la Asociación Nacional de la Carta, que reagrupó a centenares de círculos regionales y locales, partidarios de la Carta. La nueva asociación decide, con renovadas energías, organizar una segunda Petición Nacional al parlamento. Esta nueva movilización del Cartismo recibe un mayor apoyo de la clase obrera, que siente día a día crecer su empobrecimiento, debido a la grave depresión económica por la que atraviesa en esos momentos el país. Sin embargo, en el seno del Cartismo empiezan a perfilarse dos tendencias, que proponen caminos distintos para la lucha por la aprobación de su programa.

La primera se confesaba partidaria de la fuerza moral y su forma de lucha era la presión y negociación política junto a la acción de masas obreras a través de mítines y protestas, en tanto que la otra vertiente denominada fuerza física, se pronunciaba por la realización de paros, de una huelga general e incluso por la insurrección armada. En 1842 se presenta la segunda petición nacional de los cartistas apoyada por más de tres millones de firmas. Sin embargo el parlamento rechazó de nueva cuenta la carta, y procedió, a reprimir y castigar durante el movimiento. A partir del día 5 y hasta el 25 de agosto de 1842, el país inglés se ve prácticamente paralizado por la huelga, sin embargo, el ejército acabó con numerosas huelgas, en otras, el hambre hizo que los obreros volviesen al trabajo, siempre y cuando pudieran encontrarlo.

Con ello se produce una segunda derrota, y una vez más decenas de líderes obreros son encarcelados. Con este nuevo fracaso del movimiento Cartista, la clase obrera inglesa pierde serias posibilidades de subsistir.

El último intento de petición nacional por parte de los cartistas es en 1848. El rechazo del parlamento produce la disolución definitiva de este batallador movimiento de la clase obrera inglesa.

Sin alcanzar los objetivos fundamentales que le dieron origen, a través del cartismo el proletariado inglés heredó importantes reformas y leyes que reglamentaron el trabajo de mujeres y niños en las fábricas, contribuyendo a la formación de la moderna organización sindical, de la clase obrera internacional.”⁵

1.2.2 El Ludismo.

Se le conoce como Ludismo a un movimiento obrero que surgió en Inglaterra en el siglo XVIII y que se caracterizó por el odio incondicional que una parte del sector obrero, profesaba por las máquinas que utilizaban para trabajar.

El nombre de este movimiento se le atribuye a Ned Ludd, un trabajador británico del condado de Leicester, que se hizo célebre luego de romper de manera

⁵ CUADERNOS de Educación Obrera. LA FORMACIÓN DE LA CLASE OBRERA. Op. Cit. Pp 41-48

intencionada varias máquinas textiles con las cuales trabajaba a modo de protesta por el descontento que la incorporación de la misma le producía.

Aunque no hay completa certeza de su existencia, de todas formas, se tomó su denominación para darle un nombre a la creciente oposición obrera hacia la incorporación de las máquinas o cualquier tipo de tecnología al trabajo.

En tanto a los seguidores del movimiento se les denomina Ludistas o Luditas.

Respecto de su duración en el tiempo, fue realmente muy corta, ya que, como ya se mencionó, los obreros comprendieron que las máquinas eran simples medios que les ayudaban a llevar a cabo su trabajo de manera más rápida y eficiente y que en realidad los verdaderos 'enemigos' eran los empresarios que los explotaban y maltrataban a través de míseras condiciones laborales.

Entre los años 1811 y 1816 se sucedieron las principales revueltas Ludistas y luego el movimiento fue decayendo hasta desaparecer por completo.⁶

1.3 Francia: Confederación General de Trabajadores.

Con motivo de los padecimientos y escasez que sufrían los obreros, éstos se enardecieron, fue sólo, así como la burguesía comprendió que se avecinaba una revolución y es que, agravaba la situación, el hecho de que en ese momento de manera exterior se mantenía una guerra con Alemania. Los obreros de París, que se encontraban adheridos a la Comisión Internacional del Trabajo hastiados de la explotación a la que el presidente Thiers los obligaba a vivir, entendieron que las circunstancias eran las más oportunas para hacerse al poder; y aprovecharon la situación de que el ejército, con motivo de la guerra y la existencia de la Guardia Nacional, estaba formado en gran parte por obreros que se habían enlistado con el fin de proteger a su país.

“El 18 de marzo de 1871, el proletariado de París izaba sus banderas victoriosos, sobre el Palacio Municipal y sobre el Comité Central de la Nación, muchos de

⁶ RESEÑA de Apuntes del Curso de Teoría del Estado, impartido por el profesor Miguel Ángel Mejía Sánchez, FES Aragón. UNAM. mayo 2012.

cuyos representantes eran socialistas, los altos funcionarios con sus familias se vieron obligados a huir y se alojaron en Versalles.”⁷

La clase obrera triunfaba, se formaba al fin un gobierno popular: La Comuna de París.

La organización que nos ocupa es precisamente producto de ese movimiento.

“La Confederación General de Trabajadores de Francia, se funda el 23 de septiembre de 1895 en Limoges. De corte originalmente apolítico luchaba por la organización de la sociedad”⁸

A partir de 1943 la CGT, se convirtió en el primer sindicato francés, en reunir a casi todas las organizaciones sindicales. Al día de hoy es el principal sindicato de Francia y en la actualidad es de corte Socialdemócrata.

1.4 España: Unión General de Trabajadores.

A partir de 1835, con el retorno de los liberales (quienes habían sido desterrados en 1823 por Fernando VII), se conocieron en España las doctrinas de los llamados socialistas utópicos.

Fue Joaquín de Abreu, quien alentó las doctrinas de Fourier, las cuales consistían en una mayor armonía entre el capital, la ciencia y el trabajo.

“Paralela a esta creciente toma de conciencia doctrinaria entre los miembros más activos del progresismo y de las clases laborales, a partir de 1840 surge el asociacionismo obrero con la primera sociedad de tejedores de Cataluña: la ‘Asociación Mutua de Tejedores’”.⁹

Así, mediante una fachada de carácter mutualista se comienzan a plantear reformas sociales como la reducción de la jornada de trabajo; establecimientos

⁷ ISCARO, Rubens. HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL INTERNACIONAL. Editorial, Ediciones de Cultura Popular. México. 1976. pp 74

⁸ Disponible en: <http://es.scribd.com/document/324573163/La-Confederacion-General-Del-Trabajo-De-Francia>

⁹ E. LIDA, Clara. ANTECEDENETES Y DESARROLLO DEL MOVIMIENTO OBRERO ESPAÑOL (1835-1888). Editorial Siglo Veintiuno de España editores S.A. España. 1973 p. 97

de cajas de previsión, socorro mutuos y reglamentación del trabajo de mujeres y niños,

“La UGT fue fundada por Pablo Iglesias en Barcelona el 12 de agosto de 1888, coincidiendo con la celebración de la Exposición Universal de Barcelona de 1888, que había empleado a miles de personas en tareas de construcción, trabajando en duras condiciones que les había concienciado de la necesidad de organizarse para defender sus intereses.

La UGT nació en íntima relación con el socialismo marxista a pesar de su apoliticismo estatutario.”¹⁰

Es uno de los dos sindicatos mayoritarios, y por ello es un participante social. La relevancia de los sindicatos está reconocida en el Título Preliminar, artículo 7º de la Constitución Española de 1978.

La Constitución le encomienda, a la institución del sindicato, los intereses generales de los trabajadores. Y su legitimidad viene de las elecciones que se celebran con carácter periódico en las empresas. Esto les otorga su representatividad.

Sus fines se basan en defender los intereses de los trabajadores (independientemente del régimen que tengan). “La UGT es miembro fundador de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI). Asimismo, forman parte de los Comités Ejecutivos europeo y mundial de ambas confederaciones sindicales.

Desarrollan labores de cooperación sindical en América Latina y África, y apoyan y trabajan por la formación de trabajadores, formación sindical, investigación, mejoras y calidad en las relaciones obrero-patronales”.¹¹

¹⁰ Disponible en <http://www.fideus.com/sindicals%20-%20ugt%20-espanya-.htm>

¹¹ Disponible en <http://www.ugt.es/ugt/default.aspx>

1.5 Estados Unidos de América: Mártires de Chicago.

El 12 de octubre de 1845 se celebraba el primer Congreso Obrero, teniendo por fin la creación de una organización secreta para apoyar al proletariado.

En el año de 1847 en Inglaterra el parlamento estableció una jornada legal de 10 horas, en Estados Unidos se realizaban múltiples marchas para felicitarlos.

Siguiendo estas ideas para los años de 1868 y siguientes se realizaron multitud de huelgas, teniendo como objetivo la obligatoriedad para las empresas de sólo trabajar 8 horas, perdiéndose la mayoría de ellas, aunque, no por esto, el movimiento terminó, al contrario, ánimo a los obreros a organizarse y a luchar por ideales socialistas.

Fue la comunidad alemana residente en Estados Unidos, quien, al establecer la Unión Internacional de los Trabajadores plantea en los americanos las ideas de carácter sociológico que los llevaran a la lucha. Como consecuencia de esto, más de 100 mil obreros en Nueva York se declararon en huelga.

El invierno de 1873 fue crudísimo y la paralización de los trabajos tan grande, que muchos miles de hombres sufrieron los horrores de una muerte lenta por el hambre y el frío. Los obreros sin trabajo de Nueva York se reunieron en imponente manifestación el 13 de enero de 1872, para que el público apreciara su estado de pobreza; y cuando la plaza pública estaba materialmente llena con hombres, mujeres y niños, la policía acometió brutalmente por todas partes a la manifestación, disolviéndola en medio del mayor espanto de aquellos hambrientos indefensos.

Desde 1873 a 1876, fueron muchas las huelgas que se registraron en los Estados de Nueva Inglaterra, Pensilvania, Illinois, Indiana, Missouri, Maryland, Ohio y Nueva York, viniendo a ser así, como el preámbulo de los últimos acontecimientos. Las grandes huelgas de los empleados de ferrocarriles en 1877, fueron el comienzo indudable del conflicto actual entre el capital y el trabajo.

Finalmente en el año de 1880, quedó organizada la Federación de Trabajadores de Estados Unidos y Canadá, y en octubre de 1884 acordose, en una reunión celebrada en Chicago, que se declarase el 1º de mayo de 1886 la huelga general

por las ocho horas. En la fecha acordada estalló en aquella población la huelga, y desde luego obtuvieron un triunfo completo los constructores de edificios, los tabaqueros y los de otros oficios.

Ésta rápida reseña del movimiento obrero en los Estados Unidos demuestra que desde 1832 a 1853 se consiguió una reducción general de tres horas en la jornada de trabajo.

Los oradores anarquistas que más se distinguieron en los mítines fueron Parsons, Spies, Fielden y Engel. Éstos eran conocidos como tales no solamente entre los trabajadores, sino también entre los burgueses. A medida que se aproximaba el día 1º de mayo, la agitación iba en aumento. Los capitalistas empezaban a tener miedo y decidieron organizarse para resistir las pretensiones de los obreros; La lucha se avecinaba; tuvo por preliminar graves conflictos entre patronos y obreros. El más importante ocurrió durante el mes de febrero en la fábrica de McCormicks, donde fueron despedidos 1,200 obreros por negarse a abandonar sus respectivas organizaciones. Por fin llegó el 1º de mayo. Miles de trabajadores abandonaron sus faenas y proclamaron la jornada de ocho horas.

El 2 de mayo tuvo lugar un mitin de los obreros de la factoría McCormicks, para protestar de los atropellos de la policía. Los oradores de ese mitin fueron Parsons y Schwab. El día 3 se celebró un importante mitin cerca de McCormicks. Spies, fue invitado a hablar. Cuando trató de hacerlo, muchos concurrentes ajenos a las ideas socialistas protestaron gritando que no querían oír discursos anarquistas. Pero Spies continuó su peroración y bien pronto dominó al público, siendo oído en medio de un gran silencio. A las 4:00 sonó la campana de McCormicks y empezaron a salir los obreros que continuaban trabajando en la factoría. Una gran parte de los reunidos hizo un movimiento de avance hacia McCormicks, sin que Spies interrumpiese su discurso, que duró aún 15 minutos. El pueblo empezó a arrojar piedras a la factoría, pidiendo la paralización de los trabajos. Entonces se avisó por teléfono a la policía, que acudió presurosa.

Fue acogida su presencia con grandes muestras de desagrado, y acometió por ello a la multitud disparando algunos tiros. Los obreros se defendieron a pedradas

y a tiros de revólver. La policía hizo entonces un fuego vivo y continuo sobre la muchedumbre, no respetando a los niños, a mujeres y ancianos. El terror se apoderó de las masas, que huyeron despavoridas, dejando tras de sí 6 muertos y un gran número de heridos. Con gran indignación se discutieron los sucesos de McCormicks y lo que en consecuencia debía hacerse, sobre todo si la policía atacaba a los trabajadores de nuevo. Se acordó por lo pronto convocar un mitin en Haymarket para la noche siguiente, a fin de protestar contra las brutalidades policiacas. A la mañana siguiente, 4 de mayo, Fischer informó a Spies del acuerdo tomado y lo invitó a que hablase con el mitin, prometiéndolo así Spies. Éste repartió papeletas poco después de la convocatoria del mitin, en las que se leía: "¡Trabajadores a las armas, y manifestaos en toda vuestra fuerza!" Entonces Spies dijo que era necesario prescindir de aquellas palabras, y Fischer accedió a su deseo.

Por la tarde fue Spies a Haymarket, ya de noche y dio principio el mitin. Al tenerse noticia de que en Haymarket hacían falta oradores ingleses, se dirigieron Parsons y su familia, Fielden y la mayor parte de los concurrentes. Al llegar Parsons al mitin, dejó de hablar Spies y tomó él la palabra. Su discurso duro una hora aproximadamente, el mitin se celebró dentro del orden más completo, hasta el punto de que el Mayor de Chicago, que asistía al mitin con propósito de disolverlo, si era necesario, lo abandonó al concluir de hablar Parsons, avisando al capitán Bonfield que diera las órdenes oportunas a los puestos de policía para que se retiraran las fuerzas a sus casas.

A Parsons siguió en el uso de la palabra Fielden. El tiempo amenazaba lluvia y soplaba aire frío, por cuya razón, a iniciativa de Parsons se continuó la reunión en el salón llamado Zept-Hall. No obstante a esto continúa hablando Fielden ante unos cuantos centenares de obreros que quedaron en Haymarket.

Terminaba ya éste su discurso cuando el puesto del policía inmediato se destacó en formación correcta, con las armas preparadas y unos ciento ochenta policías. El capitán del primer grupo había ordenado que se disolviese el mitin, y sus subordinados, sin esperar más, fueron avanzando en actitud amenazadora.

Cuando era inminente el ataque de la policía, cruzó el espacio un cuerpo luminoso que, cayendo entre la primera y segunda compañías, produjo un estruendo formidable. Cayeron al suelo más de sesenta policías heridos y muertos. Instantáneamente la policía hizo una descarga cerrada sobre el pueblo, y éste huyó despavorido en todas direcciones. Perseguidos a tiros por la policía, muchos perecieron o quedaron malheridos en las calles de Chicago.

Los burgueses en el periodo culminante de excitación, habían perdido la cabeza e impulsados por el frenesí del terror, empujaban a la fuerza pública a la matanza. Se aprehendió a los obreros a derecha e izquierda, se profanaron muchos domicilios privados y se arrancó de ellos a pacíficos ciudadanos sin causa alguna justificada.

Los oradores de Haymarket, a excepción de Parsons que se había ausentado, fueron detenidos; los que se habían significado de algún modo en el movimiento obrero fueron perseguidos y encarcelados.

La prensa capitalista no dejó de gritar: ¡crucificadlos!. Así fue bruscamente interrumpido el movimiento por las ocho horas de trabajo.

La burguesía de Chicago descansó tranquilamente el 11 de noviembre de 1887. Cuatro hombres ahorcados, un suicida y tres ciudadanos en presidio, habían satisfecho su oficio brutal y su sed de venganza. La anarquía había sido aniquilada.

Estaba ciego el capitalismo y no vio que el ideal alentaba poderoso en aquella masa de trabajadores que tantas veces habían aplaudido a los mártires, que supo hacer toda clase de sacrificios para arrancar al patíbulo su presa y que se hubiera lanzado resuelta a salvar a los prisioneros, si no hubiera sido contenida por las reflexiones de aquellos mismos a quienes se ahorcó como criminales.

Pocos días después del sacrificio, el pueblo trabajador de Chicago hizo una imponente manifestación de duelo, prueba de que las ideas socialistas no habían muerto.

A partir del 11 de noviembre de 1887, los principios del socialismo revolucionario han tomado carta de naturaleza en los Estados Unidos de América. Antes

estaban solamente al amparo de unos cuantos grupos que, sin cesar, propagaban y agitaban a la clase trabajadora. Hoy no hay obrero que no los conozca y que con ellos no simpatice, si no los sigue.

Estos hombres, condenados por la justicia federal, son glorificados por el pueblo amante de todas las libertades, por los descendientes de Lincoln y Franklin, cuyas palabras citadas por Fischer se han justificado elocuentemente: “si, prended y ahorcad a los agitadores, a los anarquistas, y veréis la maravilla de moverse por un solo deseo a todos los obreros del mundo, y veréis la maravilla del levantarse el gigante del trabajo dispuesto a aplastar al gigante de la explotación. Prended y ahorcad y veréis cuán pronto os arrancará el pueblo vuestros privilegios y vuestros monopolios.

La tragedia de Chicago es el sangriento anuncio del triunfo definitivo del proletariado”.¹²

1.6. Antecedentes Históricos del Sindicato en México

La formación de los sindicatos en México fue el resultado de constantes manifestaciones y luchas proletarias, no fue sino hasta 1890 cuando se constituyen varias asociaciones de trabajadores, como la Unión de Mecánicos Mexicanos, y el Gran Circulo de Obreros Libres, este último el principal batallador de las huelgas de Cananea y Río Blanco. Pero sin duda la organización que prestó mejores servicios a la clase trabajadora fue la Casa del Obrero Mundial que, se encargó de adoctrinar a la clase obrera a trabajar en favor de sí misma, contribuyendo al desenvolvimiento de la asociación de los trabajadores, hasta el triunfo de la Revolución Constitucionalista y de la consagración del Derecho de Asociación Profesional en el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana.

Este precepto constitucional fue reglamentado por los congresos de los Estados y después por las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970, que someten a régimen jurídico la formación de los sindicatos.

¹² ARAIZA, Luis. GÉNESIS, SIGNIFICADO Y MIXTIFICACIÓN DEL PRIMERO DE MAYO. Editorial Tomo. México. 1987. p.56

Nuestro artículo 123 es la expresión más grande, de que no basta sólo obtener el mejoramiento constante de las condiciones económicas de los trabajadores, sino que tiene por finalidad alcanzar su reivindicación, que es nada menos que recuperar la plusvalía hasta la socialización de los bienes de producción.

El derecho de asociación profesional, a través de sus propios estatutos y su lucha, creó principios de esenciales. Estos derechos autónomos se consiguen no solo en los estatutos sindicales, que son las normas para los componentes de la asociación profesional, sino que tienen una repercusión frente al poder capitalista, porque es el derecho creado por el pueblo obrero, esta terminología emplearon los dirigentes de la huelga de Cananea, porque la emancipación de los trabajadores debe ser la obra de ellos mismos.

1.6.1 Época Colonial.

En el México antiguo, a los trabajadores se les conocía como *macehualli* (los merecidos por la penitencia). La explicación de este nombre se basa en la leyenda que dice que cuando los dioses habían creado la tierra quisieron poblarla, pero después de varios incidentes el dios Quetzalcóatl logra dar vida a los hombres mediante el sacrificio de sí mismo, de este modo todo el trabajo que se realizara debía ser dedicado a los dioses, como una compensación y para que los objetos quedaran impregnados de su espíritu.

El pueblo azteca anterior a la conquista era ya una decadencia de aquello que en otros tiempos había sido grande, ya que para entonces había grandes diferencias sociales, en la que los nobles se separaban cada vez más de la sociedad, prueba de ello es que en los primeros años de Conquista, éstos se unieron a los recién llegados, dejando al pueblo trabajador cargando con el peso de la Conquista.

Todos sabemos que lo que se destruyó no fue sólo una ciudad, sino toda una cultura. La percepción del trabajo en su sentido mágico-religioso cambió por el trabajo obligatorio en donde el único beneficiado fue el conquistador.

“Originalmente los conquistadores crearon la Encomienda, institución que obligó a los indios a dar un tributo en especie y en servicios personales. Esto se logró a partir del reparto individual de los pueblos y de sus habitantes entre los individuos que habían participado en la Conquista. Con ello se asentaron las bases de una nueva organización del trabajo, pues si bien, los indígenas daban antes un tributo, éste en manos de los españoles se modificó. Cambiaron su monto y periodicidad, los recursos para producirlo y las personas obligadas a tributar, transformándose su naturaleza misma, pues de ser para los indígenas un tributo en valores de uso, en manos de los españoles se convirtió en un tributo de mercancías y en energía humana creadora a su vez de mercancías”.¹³

Lo que en un principio los tributos eran productos simbólicos, más adelante se exigió oro, plata y herramientas.

Con motivo de todo esto, se crea una nueva forma de producción: la minería, y con ella surge el trabajo esclavo, regulado en uno de los índices de la Encomienda.

No obstante los españoles se encontraron con que al norte del país no había suficiente mano de obra por lo que exigieron al monarca que cambiara el tributo en especie por el de mano de obra o en su caso el de dinero.

“Si antes los nativos podían producir sus medios de subsistencia en las tierras del pueblo, ahora deberían ganarse el pan en las nuevas unidades de producción. Ahí los funcionarios españoles, eran quienes fijaban los medios de trabajo, las condiciones del mismo y el salario. Las autoridades del pueblo indígena, perdieron el control de la organización de la fuerza de trabajo, y con ello el pueblo también empezó a perder la autosuficiencia, ya que la constante extracción de hombres y de recursos para el tributo, impidió que se pudiera producir lo que requería el consumo de la población, aumentando así la dependencia respecto a los bienes y mercancías de la economía española.

¹³CUADERNOS de Educación Obrera. Historia del Movimiento Obrero. LOS TRABAJADORES EN EL MÉXICO COLONIAL. Tomo 8. Editorial Confederación de Trabajadores de México. México 1985. Pp. 4-5

Esta fue la más profunda transformación que sufrió la organización del trabajo; con ella surgió un nuevo tipo de trabajador que se vio obligado por las circunstancias sociales e históricas a vender su fuerza de trabajo”.¹⁴

La pérdida de la moral en la cultura, provocó múltiples suicidios y la negación de tener hijos para evitar así la esclavitud, es en esta negativa en donde se crea la imagen de que el trabajador mexicano es flojo, holgazán lleno de vicios y ocioso, así, una vez impuesta esta idea, fue fácil encontrar razones para obligarlos a trabajar.

No obstante a pesar de la presiones, el trabajador resistió y adoptó la lucha violenta que se reflejó en las rebeliones que se dieron en esa época

“Las primeras rebeliones tuvieron una raíz popular, y fueron encabezadas por los antiguos *Tlamatinime* (hombres de conocimiento, sacerdotes y hechiceros), quienes emprendieron una serie de revueltas en las que se proponían volver al orden antiguo, expulsando para ello a los españoles en forma violenta.

Los únicos antecedentes de legislación procurando defender a la fuerza de trabajo datan del año 1542, cuando se promulgaron las Leyes Nuevas que prohibían la esclavitud de los indios. Asimismo, en 1549 se prohibió que los indios de encomienda prestaran servicios personales.

Esta legislación reflejaba por una parte las pugnas entre los conquistadores encomenderos, que veían el tributo como un derecho ganado en la guerra, y la corona Española, que temía un crecimiento exagerado del poder de los encomenderos. Pero también era resultado de la actividad de algunos defensores de los indios, como Fray Bartolomé de las Casas, el cual fomentó ideas en favor de la libertad y de un mejor trato a los indios.

Entre las varias medidas que se tomaron en aquella época, surgieron las propuestas de mantener apartados a los indios en poblaciones independientes, para evitar el abuso de los españoles. Entre los promotores de tal idea se encontraba Vasco de Quiroga, que propuso un plan para congregarse a los indios

¹⁴ Idem.

en poblados donde trabajarían y se mantendrían en la virtud de su propia naturaleza.

Ante la enorme mortandad de los indios en la segunda mitad del siglo XVI, se revivió en cierta forma la idea de Quiroga, al llevarse a cabo un vasto programa de concentración de pueblos y reparto de la tierra sobrante entre los españoles. Esta gigantesca reorganización del uso de la tierra se consolidó con la creación del Fondo Legal, el cual ratificó los derechos de los indios anteriores a la Conquista, asimilando así la tradición comunal de los pueblos a las instituciones comunales de la cultura hispana.

“En consecuencia se puede decir que los trabajadores durante el virreinato fueron los hombres menos libres, a pesar de que su estatuto legal les daba ese derecho. Una vez en el centro de trabajo (ingenio, mina, hacienda, etc.), perdían toda la posibilidad de movimiento y se encontraban bajo una rigurosa vigilancia. De esa difícil situación ni siquiera el trabajador de las minas pudo escapar a las leyes y reclutamiento forzoso para el trabajo”.¹⁵

Respecto a los trabajadores de los obrajes y talleres textiles, los documentos de la época demuestran que éstos vivían reclusos en la fábrica a manera de cárcel, y una buena parte de los obreros lo era por el procedimiento común de arrestar vagos y desocupados, a quienes se les recluía en obrajes-prisión.

Una nueva población resultó del mestizaje entre indios, negros y europeos, que ayudó a resolver los problemas de la escasez de mano de obra en las minas, ingenios, haciendas, obrajes y ciudades que habían ido fundando los españoles. Con la transformación económica se fueron congregando en esos centros todas las etnias; desde esclavos hasta emigrantes europeos enriquecidos formaron la raíz del mestizaje, del cual saldría el poblador que con el tiempo se denominaría mexicano.

Este nuevo tipo de trabajador no tenía otra alternativa que contratarse permanentemente en las actividades españolas. Carecía de tierra y techo para sobrevivir, le estaba prohibido asentarse en los poblados indígenas, por lo que

¹⁵ Íbidem p. 20

su única posibilidad era la ciudad, donde podía contratarse aceptando las condiciones de trabajo y todo el esquema de relaciones sociales que imperaban en las unidades de producción.

La situación de desamparo social y las difíciles condiciones de trabajo que debió aceptar contribuyeron al desarrollo de las nuevas unidades de producción: el ingenio o hacienda azucarera, el real de minas y el obraje.

El ingenio azucarero con sus cientos de trabajadores y sus grandes edificios que albergaban la maquinaria, donde se realizaban los diversos procesos para elaborar mieles y aguardiente, formó un nuevo tipo de actividad productiva con nuevas formas de organización del trabajo y de la producción, y por sus mismas características, fue donde con mayor intensidad se experimentó la mezcla racial y el intercambio cultural entre los individuos de diferente origen.

Con la conquista y colonización de Mesoamérica y Aridoamérica por los españoles, los trabajadores y el trabajo mismo sufrieron transformaciones que se estructuraron en una economía y en una sociedad, articuladas a los destinos de Europa, la cual creó, con el despojos en sus colonias, una riqueza que contribuyó al desarrollo del capitalismo.

Vista así la repercusión de la época de la Colonia, se puede plantear que la historia del trabajo y de los trabajadores de la Nueva España es la historia de cómo éstos contribuyeron, junto con trabajadores de las colonias africanas y asiáticas, a la creación de una acumulación de riqueza material que facilitó a Europa la instauración de una nueva era de desarrollo y de civilización.

De esta forma tenemos que “la historia del trabajador novohispano es la historia de su explotación y de la imposición de valores culturales ajenos a su idiosincrasia; pero también, y contradictoriamente, la historia de cómo ese trabajador vivió un mestizaje que incorporó a su ser elementos de las dos culturas. Como consecuencia de esto, la historia de los trabajadores mexicanos de los siglos XVI al XVIII plasma el proceso de formación cultural de una clase

social que creció y experimentó, posteriormente, el impacto de la industrialización capitalista”.¹⁶

1.6.2 Época Independiente.

En los años que siguieron a la conquista, ya en un México independiente, la mayoría de la población se dedicaba al campo, en las grandes haciendas y en las comunidades indígenas.

Debido a las ideas cristianas, los españoles creían que el trabajo manual era denigrante y no permitía el desarrollo del espíritu, por lo cual obligaban al indio americano a desempeñar trabajos forzados y debido al número de población, los conquistadores se dieron cuenta que contaban con un enorme volumen de fuerza de trabajo, por lo que se vivía en un sistema basado en la explotación y servidumbre de los indígenas.

Lamentablemente, aún después de la guerra de independencia, las condiciones de trabajo no cambiaron mucho, sin embargo, los trabajadores han demostrado a lo largo de la historia, a través de las luchas, que son parte fundamental de la sociedad en nuestro país.

“En el México independiente la mayor parte de la población se dedicaba a las labores del campo que se llevaban a cabo en las unidades agrícolas heredadas de la Colonia: las grandes haciendas y las comunidades indígenas. Las haciendas estaban ubicadas en grandes extensiones de tierra que se dedicaban a producir para el mercado interno. En éstas laboraban dos tipos de trabajadores, los peones acasillados y los trabajadores eventuales; los primeros eran la fuerza de trabajo que laboraba en forma permanente dentro de la hacienda y que, por desempeñar la parte más importante del trabajo, en algunas regiones del país estaban ligados a la hacienda a través de medios coercitivos. Por su parte, los trabajadores eventuales únicamente eran empleados en épocas de siembra y cosecha.

¹⁶ Íbidem. Pp 29-36, 50-51

Por otro lado, se encontraban las comunidades indígenas, que por lo general sólo producían para el autoconsumo y constituían grandes unidades económico-sociales, integradas por poblaciones indígenas que trabajaban la tierra, de propiedad común, organizadas en familias. El producto obtenido en estas unidades productivas se distribuía obedeciendo a los intereses del conjunto de la comunidad.”¹⁷

Durante el siglo XX, los peones eran considerados junto con sus familias, propiedad de los hacendados, estos abusaban del endeudamiento de los peones (que ellos mismos provocaban al venderles los instrumentos de un trabajo que al final solo beneficiaba al propio hacendado) y del pago en especie que se practicaba a través de las llamadas tiendas de raya, por lo que los trabajadores de algunas haciendas se tenían que quedar hasta por generaciones al servicio del mismo patrón con motivo de su deuda. De esta forma el único recurso que les quedaba era huir, bajo la amenaza de ser atrapado y regresar o de cambiar de patrón, siempre que este último liquidara la deuda del peón con el patrón anterior.

“Realizaban sus labores bajo la férrea supervisión de capataces que los llegaban a hostigar con azotes para obligarlos a desplegar mayor actividad, y se presentaban los casos en que se sujetaba a los trabajadores con grilletes, copos y cadenas para castigarlos por alguna falta o impedir que huyeran.

Sin embargo, la situación de los campesinos fuera de las haciendas no era mejor. La guerra de independencia había perjudicado fuertemente la producción debido a que la principal producción agrícola se generaba en Morelos, Puebla, Tlaxcala y el Bajío, territorios en los que se concentraron los ataques entre los ejércitos opositores. Las contiendas habían ocasionado la destrucción de los sistemas de riego, el saqueo de los graneros y el ganado y la quema de los cultivos. A ello se agregaba la desintegración del mercado de cereales, principal producto de la región, a causa del cierre de las grandes minas, que constituían los compradores

¹⁷ CUADERNOS de Educación Obrera. Historia del Movimiento Obrero. LOS TRABAJADORES EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE. Tomo 9. Editorial Confederación de Trabajadores de México. 1985 pp.35-36

más importantes de todo tipo de productos, y del daño generado en las escasas vías de comunicación.

Por otro lado, gran parte de campesinos independientes y pueblos indígenas habían sido despojados de sus propiedades por los grandes hacendados, por lo que carecían de tierras para sembrar, disponiendo únicamente del pedazo de suelo en que se asentaban sus pueblos o sus jacales; y, aquellos que aun conservaban algún terreno, sólo obtenían una producción mínima por ser tierras areniscas o de tepetate o por carecer de medios para cultivarlas”.¹⁸

Así, la miseria del campo, la reducción en el sector minero y las condiciones de trabajo en la haciendas, dieron origen al bandolerismo.

“En efecto, valiéndose del escaso control y vigilancia, así como de las pésimas condiciones del camino y medios de transporte, y de la existencia de un sector poblacional que poseía grandes fortunas, se habían constituido gran número de bandas de asaltantes que desvalijaban a los viajeros y robaban los carruajes que transportaban mercancías entre diferentes regiones”.¹⁹

“La mendicidad era otra de las actividades principales a que recurrían los desocupados para lograr sobrevivir, éstos habían desarrollado un conjunto de tácticas, disfraces y cualidades histriónicas que les permitían sacar el mayor provecho a la mendicidad.

Dentro de esa multitud de “holgazanes y vagabundos” que tanto abundaban en las principales ciudades, había grupos importantes de trabajadores eventuales que se empleaban ‘a destajo’ en ocupaciones que no requerían del conocimiento de ningún oficio para su desempeño, como los paleros, que removían con palos el lodo de las acequias o los aguadores que distribuían el agua de las fuentes entre los habitantes de las ciudades. Sin embargo, dada la situación de fuerte desempleo que prevalecía en México por aquellos años, el acceso a algunos de

¹⁸ Íbidem. P.38

¹⁹ Íbidem. P.39

los trabajos mencionados era un verdadero privilegio y se tenían que conocer los medios para obtenerlo”.²⁰

Importante fue, en este tiempo un grupo de trabajadores que no poseían ningún oficio y que eran parte de la más baja estratificación de ocupados, los vendedores ambulantes, quienes se dedicaban a mercar toda clase de productos que a su vez adquirían de otros trabajadores como lavanderas, tejedores de muebles, etc., que hacían que el dinero tuviera cierto grado de fluidez dentro de lo que cabía.

“El principal desafío que asumió el pueblo de México recién obtenida su independencia fue la de la formación del Estado Nacional.

Esto implicaba la dinamización simultánea de diversos procesos socioeconómicos que permitieran romper con la herencia colonial; constituir un mercado nacional; forjar una voluntad política que unificara los diferentes intereses regionales; y, crear, frente a las naciones extranjeras, la imagen de un país fuerte e independiente. En esta lucha se distingue la participación de los trabajadores mexicanos, quienes dieron apoyo a los nuevos grupos político-militares como elementos de los ejércitos improvisados; constituyeron el sostén urbano de las revueltas liberales y presentaron la mayor resistencia frente a la invasión norteamericana.

La colaboración de los trabajadores en la revolución de Independencia, inicialmente en los ejércitos improvisados, las sublevaciones y los motines que se sucedieron posteriormente, fue decisiva. Asimismo, la intervención de las masas de trabajadores en las luchas que definieron el destino de la nación determinó su inclusión en el proyecto liberal. El grupo político de los liberales, contrariamente al de los conservadores que excluían del acceso a la representación pública a las clases no propietarias, pugnaba por la representación universal ante el congreso.

La contribución de los trabajadores a la conformación de la identidad nacional se patentizó en 1847, cuando los trabajadores de la ciudad de México, a pesar de

²⁰ Íbidem. P.41

su propia desarticulación, acordaron un pacto de defensa popular de la nación frente a los invasores norteamericanos.

Así pues, fueron los trabajadores pobres quienes realmente se sintieron atacados por los invasores norteamericanos que llegaron en representación de una cultura y unos valores que eran radicalmente diferentes a los suyos. Fue por esto que los trabajadores mexicanos se organizaron para la defensa de la ciudad, y no dejaron de manifestar su más absoluto rechazo a los invasores y hasta estuvieron dispuestos a arriesgar sus propias vidas con tal de defender los valores patrios y la cultura nacional”.²¹

1.6.3 Constitución Política de 1824.

Situémonos en la historia, han pasado catorce años desde aquél levantamiento que promovió nuestra independencia, no fue una batalla fácil, España era una potencia, tanto económica como militarmente hablando, tenía en su mano hasta el poder mismo de Dios (representado por el papa) y de la Santa Inquisición, pero para el año de 1824 somos libres, y necesitamos una nueva forma de organización del Estado, hagamos una Constitución.

Es en este documento donde se adopta el nombre de Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 4º la nación adopta la forma de gobierno de república, representativa popular y en su numeral 3º acoge la religión católica como la única oficial, prohibiendo las demás que hubiere.

Pero este texto no contempla a aquellos a quienes, como ya vimos arriba, tomaron las armas y se lanzaron a defender aquello que consideraban suyo, no, la Constitución solamente organiza las actividades políticas, como si la única finalidad de este valioso documento fuera la de mantener la unidad de los territorios. Así, esta constitución dejó de lado los derechos de los ciudadanos.

Una situación importante aquí, es que aunque no estaba expresamente manifestado, la esclavitud ya estaba prohibida en la República, Miguel Hidalgo

²¹ Íbidem. P. 35

promulgó la abolición de ésta en Guadalajara en 1810.²² Por su parte el presidente Guadalupe Victoria también declaró la abolición de la esclavitud, pero fue el presidente Vicente Guerrero quien expidió el decreto denominado Abolición de la Esclavitud el 15 de septiembre de 1829 que dice:

“Queda abolida la esclavitud en la República.

Son por consiguiente libres los que hasta hoy se hubieren considerado como esclavos.

Cuando las circunstancias del erario lo permitan, se indemnizará a los propietarios de esclavos, en los términos que dispusieran las leyes”.²³

Fue en 1835 cuando un cambio significativo en los nuevos líderes que ostentaban el poder, hizo que por conveniencia de éstos, se sentaran unas nuevas bases constitucionales que terminaron con el régimen federalista para dar inicio a un régimen centralista, con la promulgación de las Siete Leyes.

1.6.4 Constitución Política de 1836.

Mejor conocida como Las siete leyes fue una serie de documentos de corte centralista, esto es que el poder se centra solo en un determinado grupo de personas y, que son éstos los únicos que tendrán parte en la toma de decisiones y nombramientos de los miembros que conforman al gobierno y a las instituciones; estos documentos alteraron la estructura de la recién nacida República, éstas leyes fueron promulgadas por el entonces presidente interino José Justo Corro el día 30 de diciembre de 1836.

Realmente su contenido se basa más en la estructura orgánica que para ese momento, se decidió, tendría la forma de gobierno en nuestro país, que en cualquier otro aspecto.

Por lo que al tema de este trabajo respecta la ley hace diferencias entre los trabajadores domésticos de los demás y les prohíbe el derecho a votar,

²² Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1824.

²³ “Decreto para la Abolición de la Esclavitud” Vicente Guerrero, 15 de septiembre de 1829

Esta Constitución fue modificada y jurada por Antonio López de Santa Anna el 21 de mayo de 1847, después de varias revueltas de aquellos que estaban inconformes y se jura bajo los principios de la unión federal que fueron los siguientes:

- I. “Los Estados que componían la Unión Mexicana tienen su independencia y soberanía.
- II. Los Estados asociados formarían el pueblo de los Estados Unidos Mexicanos.
- III. A través del acta constitutiva, la Constitución de 1836 sería la única Constitución Política de la República.
- IV. Se establecieron treinta artículos mediante un acta de reformas y se creó el estado de Guerrero”.²⁴

Sin embargo esta Constitución no tuvo una buena aceptación y después de algunas revueltas, queda restaurada la de 1824, la que años después será reemplazada por la de 1857.

1.6.5 Constitución Política de 1857.

Han transcurrido más de cuarenta años desde la independencia de nuestro país y es, en este documento, de corte centralista en donde por primera vez se notan algunos rasgos por reconocer a la clase obrera, no porque con anterioridad no existiera, en párrafos anteriores hemos leído lo que ocurrió en otros tiempos, pero es aquí en donde, si bien no hay como tal aún el reconocimiento de las garantías de los trabajadores, ni lo habrá hasta la Constitución de 1917, si se planteó a la fuerza de trabajo como parte importante de la sociedad. En principio el artículo 2º habla de la libertad, esto es, rechaza la esclavitud por lo que ya es un avance si comparamos con el tiempo de la Conquista Española, en donde ya se observó que las condiciones que prevalecían no eran las mejores.

²⁴ Leyes Constitucionales de 1836. Museo de las constituciones. Unam.

Pero son los artículos 4º y 5º los que aún más nos importan, no porque el anterior sea irrelevante, todo lo contrario, es la base de lo que a continuación veremos, sin embargo haré un análisis de cada uno de éstos para resaltar la importancia de esta Constitución aún a pesar de las deficiencias de las que para el tiempo se veían reflejadas en la sociedad y sobre todo en lo que en esta investigación nos importa: la clase obrera.

El artículo 4º dice:

“Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.”²⁵

Así, en este artículo ya vemos precisamente la libertad de dedicarse a lo que uno considere conveniente según aptitud, siempre y cuando se trate de un trabajo honesto y que no sea perjudicial ni a la nación, ni a los propios individuos de la sociedad, se observa una diferencia con la época colonial en la que, como ya se vio con anterioridad, los trabajadores –si se permite denominarlos así- eran obligados a dedicarse solamente a aquellas labores que los patrones les obligaran a realizar y no gozaban de una libertad personal ni jurídica.

Ahora veamos el artículo 5º que señala:

“Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. El Estado no puede permitir que se lleva a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, pérdida, sacrificio, o irrevocable menoscabo de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenda erigirse. Tampoco puede admitirse convenio con que el hombre pacte su destierro o proscripción”.²⁶

²⁵ Constitución Mexicana de 1857. P.161

²⁶ *Ibidem*. p.162

Este es un artículo que bien puede decirse antecedente por demás importante de lo que después conoceríamos como el artículo 123, en lo que se refiere a una retribución por el trabajo que se desempeñe, hablando de que ésta sea justa, lo que con anterioridad no se veía. Aunque no sólo del pago, también refleja otras circunstancias importantes, como la separación en el poder de la iglesia con el Estado y por tanto elimina la esclavitud que significó para el pueblo mexicano, la implementación de la religión católica. Y otros aspectos sumamente importantes, como la protección a la libertad de las personas y al mismo individuo en cuanto al confinamiento a otro lugar.

Lamentablemente esto es todo lo que hay en este documento acerca de los trabajadores, lo demás no es menos importante, pero no es tema para esta investigación.

Sin embargo apenas es el principio de una severa lucha de la que ya hablaré más adelante, pero es importante tener en claro estos principios, ya que serán la base para lo que más adelante se realizará, todas las batallas, todas las carencias y todas las injusticias por las que hasta el día de hoy sigue combatiendo y rebelándose la clase obrera.

1.6.6 Régimen Porfirista.

Fue el año de 1897 el de mayor actividad en el movimiento obrero en México. Después de las grandes huelgas de tejedores y sombrereros (1874) se ampliaba la idea de la celebración de un congreso obrero que vino a realizarse en 1876.

“En los últimos días del año de 1875, una Organización llamada el Gran Círculo de Obreros se sintió suficientemente fuerte para realizar y manejar el congreso, contaba no solo con el apoyo decisivo de el periódico ‘El Socialista’, sino también con 28 sucursales en diversas partes del país y con cerca de 40 gremios en la capital. Algunos de sus hombres eran munícipes en el ayuntamiento de la Ciudad de México y otros gozaban de privilegios cerca del presidente de la Republica; pero a pesar de esto, insistían por medio de las columnas de su órgano periodístico y en circulares, sobre sus apolitismos decían: “Fuera del círculo

somos ciudadanos”, y además sostenían que ninguno de los personajes ocupaba cargos representativos en el movimiento obrero”.²⁷

1.6.6.1 Huelga de Cananea.

En junio de 1906, la huelga en Cananea alertó las conciencias de los trabajadores en torno a su situación laboral y política. La dictadura de Porfirio Díaz empezaba a ser cuestionada abiertamente y su publicitada “paz porfiriana” se desdibujaba poco a poco.

Durante el porfiriato el país tuvo un innegable crecimiento económico, debido a las facilidades que el gobierno otorgaba a las inversiones extranjeras.

Fiel a la idea de que el Estado tenía que garantizar la estabilidad política y por ende la seguridad de las inversiones privadas, el gobierno permitía a los inversionistas extranjeros manejar a sus empresas y a sus trabajadores de acuerdo a sus intereses, por lo que eran los extranjeros “los que imponían las condiciones de trabajo a los operarios mexicanos, en la inteligencia de que, de acuerdo con la filosofía política del régimen, era más valioso un inversionista extranjero que uno mexicano”.²⁸

En este contexto es que William Cornell Greene adquiere en 1898, por 47 mil pesos, las minas de Cananea de la viuda Pesqueira, al año siguiente el 30 de noviembre de 1899, se elabora la escritura pública número 76 en la ciudad de Nogales, Sonora, que avala la constitución de The Cananea Consolidated Cooper Company S.A. Con su llegada a Cananea, Greene, no sólo atendía la explotación del mineral, sino que posibilitó a su suegro, Frank Proctor, la monopolización de varias actividades comerciales, que comprendían cantinas, restaurantes, hielería, hoteles, etc. Monopolio que más tarde, en 1902, habría de “legalizarse” con la constitución de la Cananea Realty Company, S.A., la cual

²⁷ VALADES, José C. SOBRE LOS ORIGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO. Editorial Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero en México. México, 1979.

²⁸ CUADERNOS de Educación Obrera. Historia del Movimiento Obrero. LA HUELGA DE CANANEA. Tomo 13. Editorial Confederación de Trabajadores de México. México 1986. Pp.3

tenía como propósito adquirir concesiones, privilegios y licencias de toda clase, naturaleza y descripción.

La magnanimidad de la política económica del porfiriato en cuanto a las amplias concesiones dadas a los inversionistas extranjeros, aunado a una política represiva a los trabajadores, hacía de México un lugar de excepcional interés para el capital foráneo.

En medio de esta política de protección al capitalista y de represión sistematizada a la población, surge en el porfiriato una oposición que cada día va tomando más forma y su contenido va haciéndose abiertamente antidictatorial. Así los liberales mexicanos van evolucionando, desde una crítica a las prerrogativas del clero en México y a la impartición de justicia del porfiriato, hasta llegar a una demanda de derrocamiento del gobierno de Porfirio Díaz y el planteamiento de una Revolución que beneficiaría a las clases trabajadoras en México.

Surge, a partir del movimiento liberal, un grupo, que fue quien impulsó una movilización de franca oposición: el comandado por Ricardo Flores Magón y quienes enarbolaron en su órgano informativo “regeneración” las demandas más sentidas del pueblo.

Así, en 1905, José López, Enrique Bermúdez y Antonio Araujo llegan a Cananea con el propósito de dar a conocer la publicación “regeneración”, organizar reuniones con los trabajadores para discutir los artículos del periódico y analizar los problemas a los que se enfrentan los mineros en su ámbito de trabajo. Como era de esperarse estos agentes liberales revolucionarios fueron amenazados por la compañía de Greene, teniendo que huir hacia Douglas, Arizona, sin embargo la semilla estaba sembrada.

“Los contactos con la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano de los Flores Magón, empiezan a tener efecto con trabajadores como Francisco M. Ibarra, Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón, quienes el 16 de enero de 1906 crean la Unión Liberal Humanidad, cuyos estatutos entre otras cosas señalaban:

1º Esta Unión acepta y secunda en todas sus partes las RESOLUCIONES tomadas por la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano el 28 de septiembre de 1905

2º Por ahora su principal objeto es propagar las ideas de libertad que constan en el MANIFIESTO Y RESOLUCIONES que la Junta Directiva dio a conocer en la fecha expresada, por medio de su órgano oficial “regeneración”.

3º Es obligación de todos los socios fundadores y de todos los demás que se admitan en lo sucesivo, atraer a esta Unión una o más personas de principios republicanos y no se les exigirá más requisito que el de la buena conducta a fin de que se tenga fe en su lealtad y discreción.

4º Si alguno de los miembros tuviera duda al calificar a algún aspirante, se servirá manifestarlo al socio que considere competente para calificarlo, quien en la primera oportunidad procederá al reconocimiento del individuo de que se trate, el que deberá estar prevenido para el caso, así se conseguirá que nadie conozca, antes de su formal admisión a las personas comprometidas”.²⁹

La Unión Liberal Humanidad trabajó a la manera que les habían indicado los emisarios Magonistas, es decir, discutiendo asuntos del periódico “regeneración”, proporcionando educación cívica a sus agremiados y, lo fundamental, analizando su situación laboral y los distintos aspectos de sus actividades cotidianas. De estas discusiones surgió con claridad la conciencia de la discriminación de que eran objeto los obreros mexicanos.

Es necesario saber que con la explotación de la mina de Cananea la población se incrementó, en 1890, el número de habitantes no llegaba a 100 y para la primera década del siglo ya contaba con 14,840 habitantes, de entre esta población había ocupados en las minas 5,360 trabajadores mexicanos y 2,200 extranjeros. Los trabajadores mexicanos ganaban en promedio 3.50 pesos diarios, mientras que los extranjeros ganaban un promedio de 5 dólares al día; esta diferencia salarial no era la única discriminación existente entre los

²⁹ *Ibidem* pp. 10-11

trabajadores, ya que los extranjeros tenían los mejores puestos y los trabajos de menor esfuerzo.

Los extranjeros utilizaban residencias decorosas alcanzaban un alto nivel de vida y disponían de una fuerte cantidad de dinero que enviaban al país vecino, mientras que la población mexicana y su condición económica ofrecían una imagen lastimosa.

La conciencia de la inequidad va conformando una intención cada vez más precisa de propiciar un cambio.

“También se buscó conformar una conciencia de clase obrera, por lo que reemplazando planteamientos reivindicatorios inmediatos como partidistas, los trabajadores enfocan su atención a la unión de trabajadores mineros de todo el país”.³⁰

Con un trabajo cada vez más meditado los integrantes de la Unión Liberal Humanidad convienen en constituirse en Junta Patriótica para celebrar, el 5 de mayo, un mitin que habría de reunir el mayor número de trabajadores y en el cual podrían dar testimonio de su lucha sin rebasar el marco legal que la fecha, por ser de conmemoración oficial, les proporcionaría. De esta manera se aprovecharía tal ocasión para denunciar que el enemigo principal era la dictadura, y al mismo tiempo exhortar a la unión del gremio minero.

“En el acto, el orador oficial fue Lázaro Gutiérrez de Lara, también militantes del Partido Liberal Mexicano. Sin embargo el discurso que puso el dedo en la llaga fue el de Esteban Baca Calderón, que entre otras cosas decía: *.- nuestro espíritu queda absorto, nuestra mente anonadada, cuando al examinar los tiempos pasados, caemos en la profunda meditación de que muchísima sangre mexicana, y extraña también, ha empapado nuestro suelo desde la iniciación de la independencia, hasta los últimos años del siglo XIX... observad en vuestra conciencia y ella os dirá que de nada ha servido la sagrada herencia de libertades humanas conquistadas al precio de sangre. Cuando pensáis en vuestros hijos, un vago presentimiento os inspira miedo al porvenir, teméis por ellos, y los seres*

³⁰ Ibídem. p 14

queridos, y comprendéis que es muy doloroso dejarle a los hijos por herencia la miseria y el sacrificio. ¡No, señores mineros!, tiempo es ya de que abramos los ojos a la luz de la razón, dejemos vanas lamentaciones; si la situación es mala, aquí estáis vosotros para remediarla, querer, eso es todo. Los pueblos que se duermen en la timidez, en la indolencia, despiertan en la conquista....-

Sin embargo, este discurso provocó ciertas diferencias entre Baca Calderón y Manuel M. Diéguez, quien lo encontraba “subido de color”. Diferencias que en las posteriores reuniones de los miércoles y los viernes se habrían de ahondar. Aunado a ello, las autoridades implantaron la ley marcial en la población, dedicándose la policía a arrestar a cualquier persona en la noche; de hecho, hasta el vicecónsul norteamericano Berthold, fue arrestado la noche del 9 de mayo, cuando se dirigía a su casa por parecerle “sospechoso” a la policía”.³¹

Pese al estrechamiento de la vigilancia, Lázaro Gutiérrez de Lara, resuelve constituir otro club, el Club Liberal de Cananea, bajo las mismas bases de la Unión Liberal Humanidad y con el propósito de unir no sólo a los trabajadores mineros, sino a otros grupos de la población de los barrios de El Ronquillo y la Mesa Grande, en Cananea.

Así, estas dos agrupaciones comienzan a formular una serie de demandas para presentárselas a la compañía, las cuales llevan a cabo los últimos días de mayo. Estas demandas eran:

- Jornada laboral de 8 horas.
- Salario mínimo de \$5.00
- Cambio de algunos capataces americanos.

La respuesta fue de rechazo por parte del señor Greene. Empieza entonces a plantearse entre los obreros la necesidad de declararse en huelga. Así, la noche del 28 de mayo hubo una reunión del Club Liberal Humanista, para analizar cómo se llevaría a cabo la huelga; el día 30 hubo un mitin en Pueblo Nuevo, en donde Baca Calderón y Gutiérrez de Lara tomaron la palabra; esa misma noche en la reunión de los clubes se da una importante división de enfoques, ya que mientras

³¹ Íbidem. P. 16.

un grupo planteaba tan sólo llevar a cabo la huelga con base en las demandas presentadas, otros veían en ella el paso inicial para llevar a cabo la Revolución contra Porfirio Díaz, por lo que no se pudo llegar a un acuerdo unánime.

La huelga estalla a las cinco de la mañana del día del 1º de junio. A esta hora rezagadores, carreros y barreteros mexicanos prorrumpen en gritos de “¡cinco pesos y ocho horas de trabajo, viva México!”.

Los trabajadores en huelga resuelven llamar a Baca Calderón y a M. Diéguez para hacer recaer en ellos la dirección de la huelga.

Al llegar ambos al lugar, arriban también el Dr. Filiberto V. Barroso, presidente municipal de Cananea; Pablo Rubio, comisario de El Ronquillo y Arturo Carrillo, juez auxiliar del mismo pueblo, para dialogar con los huelguistas, incitándoles a que nombren a sus representantes y a que la comisión formada por ellos se presente a las diez de la mañana de ese mismo día, 1º de junio, para dialogar, en la comisaria de El Ronquillo, con los representantes de la compañía, a lo cual los trabajadores acceden.

“Así los huelguistas se presentan a las diez de la mañana para discutir con la empresa. Mientras tanto, afuera de la comisaría, unos dos mil trabajadores esperan el resultado de las pláticas. Los representantes exponen el siguiente pliego petitorio:

1º Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2º El pueblo obrero se obliga a trabajar bajo las siguientes condiciones:

- I. La destitución del empleo del mayordomo Luis.
- II. El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos diarios con ocho horas de trabajo.
- III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocupará el 75 por ciento de mexicanos y el 25 por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes de los segundos.
- IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

- V. Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes”.³²

Como se puede observar, las peticiones de los trabajadores no contenían solamente las demandas de mejores salarios y un horario de ocho horas (en algunos trabajos de la mina, la jornada era de doce horas), sino también demandas de justicia de trabajo, como eran el contratar sólo a una minoría de extranjeros y el derecho de ascenso de los mexicanos en el empleo.

Los trabajadores dialogan con la empresa por espacio de casi tres horas, para que al fin esta se niegue a sus peticiones. En la reunión también fueron rechazados los planteamientos del horario y del cambio del capataz, llegando a la conclusión de que no oirían más a los trabajadores hasta que no regresaran a sus labores.

Mientras tanto, entre los otros obreros que esperaban afuera, comenzó a circular un impreso firmado; este citaba: “Obreros mexicanos. Un gobierno electo por el pueblo para que lo guíe y satisfaga sus necesidades en lo que cabe: eso no lo tiene México...”.³³

A la una de la tarde de ese primero de junio, los representantes de los obreros salen a informar a los trabajadores expectantes que se encontraban en las afueras de la comisaría de El Ronquillo: la empresa rechazaba terminantemente sus demandas y se cerraba cualquier posibilidad de concesión. Es en ese momento en que Diéguez y Baca Calderón se marginan del movimiento y se retiran a sus casas.

Al ver esto Lázaro Gutiérrez de Lara y Enrique Bermúdez, entre otros activistas, organizan una marcha de protesta con los obreros para recorrer todo el mineral. Parten del barrio de Buenavista pasando por la concentradora de metales, la fundición y entran al barrio de El Ronquillo, en donde se encontraba la tienda de raya y las oficinas generales de la compañía; prosigue la columna hacia La Mesa, por las calles Chihuahua para llegar a la maderería de la compañía. Los

³² *Ibidem* pp. 33-34

³³ *Ídem*.

manifestantes hicieron alto en la maderería, los que iban a la cabeza empezaron a llamar a gritos a los trabajadores, a los que se les había cerrado el portón para evitar que se unieran a los huelguistas. Sin embargo, abren el portón y salen a unirse a la manifestación.

Prenden fuego a la oficina de la maderería y éste se propagó rápidamente al departamento de madera, leña y forrajes. Después de estos incidentes, los trabajadores, llevando a los muertos, y a los heridos a la cabeza de la columna, se dirigen hacia el palacio municipal para denunciar los hechos y reclamar justicia, sin embargo: “ya se acercaba la manifestación a Palacio, cuando una descarga cerrada de fusiles, desde el cruzamiento de las calles de Chihuahua y Tercera Este, abrió brechas sangrientas en la carne proletaria. Seis personas cayeron muertas en el acto, entre ellas un niño de apenas once años. La masacre fría y premeditada comenzaba...”³⁴

Los obreros, indignados, no podían repeler la agresión.

Mientras unos obreros se arrinconaban en las esquinas, otros se dirigieron a las casas de empeño, tomaron todos los rifles, pistolas y cartuchos que encontraron. Ya armados, los obreros arremetieron furiosos contra los empleados armados de la compañía, quienes, ante el empuje vigoroso y decidido de sus rivales que ejecutaban un movimiento envolvente, empezaron a retroceder con intenciones de resguardarse en las oficinas de la empresa, cerca de una hora duro el encarnizado combate y se dio por terminado solo porque los cartuchos de las armas de los obreros se habían agotado. Los trabajadores con rabia impotente se retiraron.

El número de muertos en este combate llegó a diez, ocho de los cuales eran mexicanos, los heridos más de diecisiete y su muerte era casi inevitable. Los americanos habían usado balas “dun-dun”, prohibidas en todos los ejércitos del mundo, por lo terrible de sus destrozos, ya que toda bala que atraviesa el cuerpo o algún miembro, donde hace la entrada se lleva hueso y carne.

Así terminó el primer día de lucha en las calles de Cananea.

³⁴ *Ibidem* p.45.

Sin embargo, eso no era realmente todo lo que ocurriría, ya que las voces de alarma dadas por Greene, y por el cónsul norteamericano en Cananea, W.J. Galbraith, solicitaron ayuda armada a los Estados Unidos para su protección y grupos de voluntarios norteamericanos armados de las poblaciones fronterizas de Douglas y Bisbee, comenzaron a concentrarse en Naco.

Al mismo tiempo, grupos de militares rurales norteamericanos de los llamados rangers, también se aprestaron para salir hacia Cananea.

Es el propio gobernador Izábal quien parte hacia Cananea con 275 rangers sin medir consecuencias, ya que como la Constitución lo señalaba, el permitir el acceso de tropas a territorio mexicano, era tan solo atribución del Senado de la Republica.

Mientras tanto en Cananea, había una calma tensa propiciada por la resolución de los trabajadores de continuar con su movimiento.

Y es a las 10:30 de la mañana cuando llega al lugar el tren del gobernador con sus acompañantes extranjeros; de inmediato llega William Greene a dar la bienvenida al gobernador, al mismo tiempo que ordena a los rangers distribuirse y custodiar la tienda de raya, el banco, la fundición, las oficinas generales, las concentraciones de metales y su casa particular. Cumplidas estas órdenes, Greene le ofrece un auto al gobernador y juntos se dirigen hacia la comisaría de El Ronquillo, en donde se congregaron los obreros para oír y dialogar con el gobernador, realmente no hubo un dialogo, ya que así como fueron terminando de hablar los oradores de los trabajadores fueron encarcelados.

Mientras tanto los obreros huelguistas se reúnen para deliberar las acciones a seguir y acuerdan llevar a cabo una manifestación que habría de terminar en el Club Hotel.

“Mientras avanzaban los obreros en ordenada manifestación, al llegar a la avenida que conducía a La Mesa, se encontraron con un grupo de empleados y de rangers, perfectamente parapetados en las esquinas y en un automóvil atravesado a mitad de la calle... fue esta la señal de un nuevo combate,

rápidamente los obreros se posesionaron de las alturas y se abrieron los fuegos... la lucha era desigual pero heroica...

Cuando la lucha era más cruenta llegó el coronel Kosterlitski con su piquete de guardias rurales, y amenazando por la retaguardia a los huelguistas los hizo retirarse.

Entre tanto, el gobernador escuchaba la lucha desde adentro y los rangers, ubicados en las alturas del Hotel Masa y de otros puestos se dedicaron a practicar al tiro al blanco sobre todo mexicano que veían, incluyendo a la policía de Cananea.

El tiroteo no paró aunque disminuyó de intensidad, hasta ya entrada la noche, ya que las armas y el parque de los huelguistas era considerablemente reducido.”³⁵

Las noticias corrieron rápidamente, tanto en México como en Estados Unidos, de la presencia de soldados rurales norteamericanos en el país. Y es por esto que a las diez de la noche del día dos de junio el capitán Rynning aborda en el ferrocarril a sus tropas y después de la medianoche parten de Cananea a Estados Unidos de América de manera secreta.

Para el día siguiente, 3 de junio, una calma luctuosa pesa sobre Cananea. Los trabajadores están desalentados, sus líderes se encuentran encarcelados algunos y otros apartados del movimiento, muchos compañeros muertos o heridos. La represión había logrado su objetivo: cancelar, por el momento, las demandas por parte de los trabajadores.

Lo que ocurrió después fue una cacería de líderes y de aquellos obreros que se habían distinguido por tener mayor actividad.

Aquéllos mismos que meses después fueron condenados a quince años de prisión en San Juan de Ulúa, -sin embargo al triunfo del maderismo fueron puestos en libertad-. Lo que ocurrió posteriormente a la aprehensión de los trabajadores y la puesta en marcha de la compañía fue algo de rutina para el régimen; falsear datos, acontecimientos y querer ocultar la importancia del

³⁵ *Ibidem.* pp. 50-51

movimiento. Asimismo, en otro informe, destinado al diario oficial, Izábal afirmaba que no había existido fundamento para la huelga, ya que los obreros en su totalidad estaban “...bien vestidos y bien calzados; en sus hogares no es raro encontrar muebles de cierto costo, como estufas, camas, mesas y aún poltronas y espejos...”

También argüía que en el banco los obreros tenían ahorros, sin reparar en la diferencia que existía entre los trabajadores administrativos y los operarios mineros, a los cuales, difícilmente les alcanzaba el salario para vivir”³⁶.

Podemos decir que la huelga de Cananea demostró dos hechos básicos:

- La necesidad de organización que tenían los trabajadores para actuar con fuerza y determinación para, de esta manera, lograr sus objetivos como clase.
- Que el porfiriato no se preocuparía de demandas obreras y las aplastaría con “todo el rigor de la ley” haciendo alianza con los empresarios extranjeros.

Así, el primero orientaría la acción de los obreros mexicanos para la constitución de organizaciones fuertes que lucharían por sus derechos: El Sindicato; mientras que el segundo, sería una mecha para encender el movimiento revolucionario de 1910.

1.6.6.2 Rebelión de Acayucan, Veracruz.

En materia del trabajo, el gobernador Francisco Hernández y Hernández, envió, en marzo de 1868, una circular para que se cumpliera con el mandato de garantías individuales por persistir “la repugnante y odiosa costumbre de tener en positiva, aunque simulada esclavitud a los jornaleros del campo, los cuales, no sólo no gozan jamás como debieran, de los productos de su trabajo, sino que son de continuo víctimas de fraudes criminales de sus llamados amos, quienes también los constituyen en materia apta para el comercio, comprándolos,

³⁶ *Ibidem.* p. 68

vendiéndolos y permutándolos. Sufren aún más: castigos innobles e inhumanos que degradan más al que los aplica, que al desgraciado que los recibe... que la Constitución no sea letra muerta, y anhelamos para que el pueblo alguna vez vea el fruto de sus afanes y de sus sacrificios...”³⁷ para el 13 de agosto de 1870 y desde Jalapa, los agremiados trabajadores de carpinterías, armerías, fábricas de puros, talabarterías, reposterías, sombrererías, hojalaterías, peluquerías, albañiles, herreros, zapateros, de la fábrica de velas y jabones, hicieron la primera gestión ante la Presidencia de la República, solicitando impulso hacia los ramos agrícola, industrial, comercial para que su clase trabajadora también se beneficiara. En diciembre 22 de 1881, la Ley Agraria declaraba que las deudas de los jornaleros no recaerían en los hijos, y el acreedor estaba obligados a esperar, si las demoras en saldarla tenían por causa la falta de salud de su deudor. Había inquietud entre los trabajadores, la inconformidad fue creciendo y organizándose; ya en 1905 la fábrica de tabacos “El Valle Nacional” tenía en Jalapa más de 500 obreros de ambos sexos, con salarios muy bajos y mal trato; el 2 de octubre a instancias de Ignacio García, un grupo de obreros progresistas acordó plantear un movimiento de huelga contra un nuevo y lamentable reglamento que se pretendía implementar, así como en favor de un veinte por ciento de aumento al sueldo, los demás trabajadores aprobaron el plan de lucha, estalló la huelga el día 4, constituyeron la Gran Liga de Trabajadores de Tabaco, y su movimiento reivindicador triunfó, abriendo el prólogo de la revolución de Veracruz.

En agosto de 1900, fue publicado en San Luis Potosí, un manifiesto, al cual siguió el Congreso de Clubes Liberales con repercusiones en el puerto de Veracruz, donde otro grupo de jóvenes, capitaneados por Teodoro Hernández y Santiago de la Hoz, fundaron el club liberal “Sebastián Lerdo de Tejada”. Trabajaron con entusiasmo. El primero de julio de 1906 y desde San Luis Missouri, la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, lanzó su programa y alentó a la nación hacia una rebelión contra la dictadura de Porfirio Díaz; esta sublevación

³⁷ MELGARIO, Vivanco José Luis. BREVE HISTORIA DE VERACRUZ. Editorial Xalapa. México 1960. Pp.16-17

fracasó porque solamente los grupos de Chihuahua, Acayucan y Tabasco, la iniciaron.

No obstante los obreros veracruzanos mostraban signos de inquietud, se habían formado Sociedades Mutualistas de ahorro en Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, cuyos miembros fueron integrando el Círculo de Obreros Libres, y exponiendo sus ideas en el periódico "Revolución Social". Y ya actuaban los primeros grupos de tipo sindical, el 15 de julio, delegaciones de trabajadores del tabaco, representando a ocho poblaciones, concurren al primer Congreso de Trabajadores de la Industria Tabaquera. En la Ciudad de México, los hilanderos terminaron luchando contra las inhumanas condiciones de trabajo; la huelga estalló al finalizar 1906, el fallo arbitrario del presidente Díaz fue mucho más irritante y el 7 de enero de 1907, señalado para que los vencidos volvieran al trabajo, los obreros textiles de Río Blanco se lanzaron contra la tienda de raya y la incendiaron, la represión se presentó de inmediato, como se verá más adelante, pero la mecha estaba encendida, Veracruz había hecho su aporte.

1.6.6.3 Huelga de Río Blanco

Siete de enero de 1907, los obreros textiles de Teanango de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, en el estado de Veracruz estallan en un gran movimiento social, su protesta fue contra los industriales, principalmente franceses, contra las condiciones de trabajo y de vida impuestas por ellos y contra la complicidad del dictador Porfirio Díaz con los mismos capitalistas.

La represión Porfirista no se hizo esperar: cuando la columna obrera regresaba de Santa Rosa, rumbo a Nogales el 13º batallón de infantería a cargo del coronel José María Villareal, hace fuego en contra de los indefensos obreros, y en este primer enfrentamiento, caen más de 200 trabajadores.

Ese día, siete de enero de 1907, murieron muchos obreros, pero su muerte no fue estéril, pues hizo despertar más conciencias combativas en nuestro país. La semilla de la conciencia proletaria y revolucionaria se había sembrado y se nutría con la sangre de los obreros caídos.

La inestabilidad económica propiciada por la guerra de Independencia en las primeras décadas del siglo XIX propició que la producción algodonera decayera y que los inversionistas buscaran áreas más rentables para acrecentar sus fortunas. Ante esta situación la industria textil se presentó como la opción más viable.

Fue así como en 1837 se puso en marcha en Cocolapan, Veracruz, la primera fábrica textil de esa entidad, cuyos propietarios eran Lucas Alamán y los hermanos Legrant

“La concentración fabril, propicia que la población obrera fluyera hacia Veracruz, estado que a principios de este siglo contaba con la mayor densidad poblacional del país. Con el establecimiento de las industrias y el arribo de gran número de contingentes de trabajadores deseosos de emplearse en ellas se dieron cita también las fuerzas sociales que han movido la historia moderna: proletariados y burgueses, trabajo y capital se encontraron en un ambiente totalmente propicio para el enfrentamiento”.³⁸

La jornada de trabajo regular era de seis de la mañana a ocho y media de la noche teniendo tan solo un lapso de treinta minutos para tomar alimentos, lo que sumaba un total de catorce horas de jornada efectiva de trabajo. Además, no era raro que los días sábado, la jornada se alargara hasta las once o doce de la noche, ya que hasta esa hora se le pagaba el salario a los trabajadores. Aunado a todo ello el maltrato por parte de los capataces y supervisores hacía que la jornada de trabajo fuera una experiencia realmente miserable y lastimosa.

Agudizando las pésimas condiciones de trabajo, los patrones inventaban innumerables multas para incrementar la explotación de los trabajadores, mermando su ya de por sí raquítico salario.

El racismo no estaba excluido de la política patronal, que siempre se aseguró que los mejores puestos quedaran en manos de extranjeros

³⁸ CUADERNOS de Educación Obrera. Historia del Movimiento Obrero. LA HUELGA DE RIO BLANCO. Tomo 14. Editorial, Confederación de Trabajadores de México. 1985.p 25

Este trato a los trabajadores evidentemente indigno como obreros y como seres humanos no podía perdurar sin que surgieran brotes de protesta.

“La reacción desbordada de los obreros de Rio Blanco el 7 de enero de 1907 tenía raíces en pasadas luchas contra la opresión patronal y la dictadura porfirista. Ya en 1896, los patrones de Rio Blanco habían tomado la resolución de que los martes y jueves la jornada se alargara hasta las doce de la noche con objeto de incrementar la producción, práctica que se llevaba a cabo en la fábricas de Puebla y de Tlaxcala; sin embargo los obreros de Rio Blanco decidieron desoír las ordenes patronales sin temor a las represalias, y se fueron a sus hogares a la hora acostumbrada. La empresa al ver que el movimiento era colectivo y que había el peligro de que sus obreros tomaran medidas más drásticas, optaron por desistir de sus propósitos”.³⁹

La organización obrera crecía y se fortalecía: planteaba movimientos y los ganaba, su periódico se leía y analizaba: todo esto era demasiado para las autoridades y para los capitalistas, que no tardaron en lanzar sus ataques.

“Porfirio Díaz, el gran dictador hace sus consideraciones y califica el movimiento obrero de los trabajadores de Rio Blanco, organizados en el Gran Circulo de Obreros Libres, de subversivo, contrario a las leyes del país y por lo tanto, un peligro para la conservación de la paz y el orden de la nación, resolviendo su disolución y detención de sus líderes”.⁴⁰

Por otra parte, mientras la unidad obrera sufría cuarteaduras, la organización patronal se marcaba nuevos derroteros. Los industriales formaron una sociedad llamada “Centro Industrial Mexicano”, con la finalidad de regir, al igual que en Orizaba, la vida y trabajo de los obreros, para lo cual crearon un reglamento que trataron de imponer a finales de noviembre, que entre otras cosas prohibía:

- “Recibir en casa de los trabajadores visitas de amigos o parientes, leer periódicos o libros que no sean previamente revisados, aceptar sin reserva los descuentos en su salario para fiestas cívicas o religiosas, cumplir

³⁹ *Ibíd.* p.30

⁴⁰ *Ibíd.* p. 32

estrictamente con la jornada diaria y su horario de seis de la mañana a ocho de la noche, con derecho de disfrutar de tres cuartos de hora para tomar alimentos”.⁴¹

Ante estos hechos los obreros tratan de dialogar con los patronos para llegar a algún arreglo, pero al no lograrlo, los trabajadores de Puebla y Tlaxcala estallan una huelga el 4 de diciembre de 1906 y deciden solicitar el arbitraje del presidente Porfirio Díaz, tampoco de él hubo respuesta.

A partir del 24 de diciembre de 1906 se hace un paro patronal de actividades afectando a más de 30 mil empleados.

“El ambiente se tensaba, algunos obreros hicieron llegar amenazante anónimos a los empresarios y éstos a su vez insistían en el establecimiento de su reglamentación como muestra de su fuerza. Así en diciembre apareció el texto de una entrevista con un empresario en el periódico ‘el imparcial’ que entre otras cosas declaraba: “(si los empresarios logramos confederarnos) podemos asegurar que las huelgas han muerto en México, y que en lo sucesivo no tendremos dificultades de ningún género con nuestros operarios”.⁴²

Es entonces que los líderes obreros solicitan, de nueva cuenta, audiencia con Porfirio Díaz y éste los recibe en Palacio Nacional el 26 de diciembre de 1906, ese día, los dirigentes le hacen entrega de una propuesta de su Reglamento Obrero que a la letra decía:

“1) Aumento de los jornales, 2) Que bajo ningún pretexto nos impongan multas de ninguna clase. 3) Que no se les haga descuento alguno. 4) Que en las pequeñas fincas que se le arriende se les reconozcan todos los derechos que tienen como inquilinos. 5) Que se les libre de la obligación de pagar grifos e instrumentos que se destruyan en manos de operarios, por exceso de uso, o por defectos de fabricación”.⁴³

⁴¹ *Ibíd.* p. 33

⁴² *Ibíd.* p. 35

⁴³ *Ibíd.* p. 37

Porfirio Díaz los escucha y les comunica que a la brevedad posible les hará saber su decisión para que todo quede solucionado.

Mientras eso ocurría Díaz ordena la inmediata movilización de tropas hacia los centros de trabajo, en prevención de “posibles disturbios”.

Por fin se anuncia que el día 4 de enero de 1907, el presidente recibirá a los representantes obreros para darles a conocer su dictamen, éstos fueron recibidos en el despacho presidencial, el propio presidente Díaz dio lectura al laudo, y acto seguido invito a los líderes para que todo el mundo se presentara a trabajar el día 7 de enero.

El domingo 6 de enero de 1907, los trabajadores se reunieron en asamblea general, para dar lectura al veredicto de Díaz...

Al día siguiente, sonó el silbido de las fábricas a las cinco y media de la mañana, como de costumbre, los obreros de la fábrica de Río Blanco marchan hacia ella, pero esta vez, con toda la intención de no entrar a trabajar.

“Los obreros comenzaron a apedrear la fábrica y no pocos tenían la intención de incendiarla. Algunos rurales, trataron en vano de dispersar la multitud, fue entonces cuando animados por Margarita Martínez, los obreros marcharon hacia la tienda de raya del francés Víctor Garcín y apedrearon el edificio. Los empleados de Garcín trataron de oponer resistencia, y fue así como uno de ellos disparo una vez contra la multitud, resultando muerto un trabajador y herido otro. Al ver esto el contingente se avalanzó sobre la tienda rompiendo puertas y ventanas para apoderarse de todo lo que había adentro, hecho esto y como muestra de su indignación tanto tiempo acumulada, prendieron fuego a la tienda. Entonces aparecen unos rurales y aunque su actitud es de neutralidad, los obreros los apedrean y los hacen correr.

La noticia del amotinamiento en la fábrica de Río Blanco corrió como reguero de pólvora y obreros de otras fábricas empezaron a adoptar la misma actitud. La muchedumbre libertó a los presos de las cárceles de Río Blanco, cortó la energía eléctrica y en Orizaba entraron a las casas de empeño para apoderarse de las armas que allí encontraron. La movilización obrera se generalizó en toda la zona,

e incluso en Rio Blanco es quemada la casa y la tienda del líder espurio José Morales, en Santa Rosa es incendiada también la agencia de las máquinas de coser Singer.

Sin embargo, el cauce de los acontecimientos estaba a punto de cambiar, pues cuando la multitud se enfila camino de regreso de Santa Rosa a Nogales, al llegar a una curva del camino aparece el 13^o batallón de infantería y abre fuego contra los obreros. Las masas se dispersan tratando de huir hacia las montañas. En medio de una masacre de obreros, terminó aquel 7 de enero de 1907”.⁴⁴

Rio Blanco estremeció la dictadura porfirista y alertó a las conciencias proletarias, al señalarles que el único camino para lograr mejoras en sus condiciones de trabajo era el de la organización gremial. Los obreros que regresaron a trabajar ya no fueron los mismos de días antes, en su corazón palpitaba la flama de la indignación y la sed de justicia.

Pocos años faltaban para que los trabajadores mexicanos encontraran la salida a sus inquietudes: 1910 les hizo el llamado, una vez más, a la movilización. Pero la acción valiente y decidida de los obreros de Rio Blanco quedó plasmada en la historia nacional.

1.7 Revolución Mexicana.

El presidente Madero, en materia laboral, fue más conservador que revolucionario. Los trabajadores que esperaban algo de él se enfrentaron con otra realidad. Las huelgas eran rápidamente oprimidas y el sistema político no distaba nada del pasado régimen. “Contra lo dicho, el gobierno pactó con los empresarios y pidió paciencia a la clase trabajadora, como de hecho siempre se ha hecho. En la política, se alternaban la mano dura y las promesas”⁴⁵. Fue el gobierno de Huerta quien dio importancia al movimiento obrero, ya que en su gobierno se aceptaron los sindicatos y llegó a pedir al Congreso que decretara la

⁴⁴ *Ibidem.* pp. 67-69

⁴⁵ Disponible en <http://www.proceso.com.mx/123332/la-revolucion-mexicana-y-el-movimiento-obrero>

igualdad jurídica de los patrones y la clase trabajadora, pero el régimen cayó antes de que la proposición se hiciera válida.

Con Carranza la situación se volvió problemática ya que éste era seguidor de una reconciliación nacional y de colaborar con el capital, pero tenía miedo de que la clase obrera se aliara con sus opositores. Carranza, no veía con simpatía la función de los sindicatos, pero tuvo que aceptarlos al final, aunque es preciso recordar que el movimiento obrero operado nació en su gobierno. Aún contra su voluntad, y presionado por los legisladores reformistas, tuvo también que replegarse a las reformas que planteaba el artículo 123 constitucional.

El gobierno de Obregón fue omiso en lo que se refiere al derecho de los trabajadores. Como se ve, la clase desprotegida por la que principalmente se había hecho la Revolución, quedó casi en las mismas condiciones. No sería sino hasta 1917, cuando los obreros verían en el precepto del artículo 123 de la Constitución el resultado de una encarnizada lucha que llevaba años reclamando su existencia.

1.8 Constitución Política de 1917.

Al triunfar la revolución de 1917 lo que seguía era la organización del gobierno, sobre unas bases sociales establecidas con anterioridad desde la constitución de 1857.

“Era ineludible convocar a la gran Asamblea Legislativa de la Revolución, para incorporar en una nueva carta Constitucional los principios sociales conquistados por los campesinos y los obreros en el fragor del movimiento revolucionario. El encargado del Poder Ejecutivo de la República, por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, convocó al pueblo mexicano a elecciones para un Congreso Constituyente, que debería reunirse en la ciudad de Querétaro el 1º de diciembre de 1916.

En la sesión de enero de 1917 se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123, por ciento sesenta y tres ciudadanos diputados constituyentes, como parte integrante de la Constitución social, bajo el

rubro DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL , que originó el Estado de derecho social con garantías sociales para los trabajadores, frente a la Constitución Política con otro capítulo formado con las garantías individuales y la organización de poderes públicos: legislativo, ejecutivo y judicial, que integran el moderno Estado político”.⁴⁶

Independientemente de las normas de carácter social con que se cuenta en otros numerales de nuestra Constitución Política son los preceptos del artículo 123 los que dan estructura al Estado de derecho social y forman el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.

⁴⁶ TRUEBA, Urbina Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO (TEORIA INTEGRAL). Editorial Porrúa. México. 1970. Pp. 30-32

Capítulo II

Derecho Colectivo del Trabajo

La doctrina aún tiene una carencia en cuanto a una definición formalmente aceptada del término Derecho Colectivo del trabajo, y es que hasta en autores de renombre internacional en la materia del trabajo se ven insuficiencias en cuanto a definir dicha disciplina o como ocurre en el caso de la doctrina francesa simplemente no tocan el tema y prefieren dejarlo a un lado para evitar conflicto.

Sin embargo el maestro Dionisio J. Kaye nos aporta, sin dar una definición, algunos aspectos acerca de éste para su estudio y entendimiento.

“El derecho colectivo de trabajo comprende las siguientes instituciones:

- a. *La Libertad de Coalición*: Es el fundamento del derecho colectivo del trabajo y significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes. Está reconocido este derecho en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional.
- b. *La Asociación Profesional*: Es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y los patrones, en defensa de sus intereses comunes. La misma fracción XVI del artículo 123 reconoce este derecho.
- c. *El Contrato Colectivo de Trabajo*: Sin pretender una definición, es el pacto que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y de patrones, asimismo fija las condiciones generales de préstamo de los servicios.
- d. *El Reglamento Interior de Trabajo*: En esencia, el reglamento interior de trabajo es un manojito de normas que servirán para el mejor desarrollo del trabajo y la buena aplicación del contrato colectivo.
- e. *Los Conflictos Colectivos del Trabajo*: La organización de las clases sociales dio nacimiento a luchas desconocidas en el derecho civil y la

reglamentación colectiva de las relaciones de trabajo demandó métodos procesales nuevos para resolver los conflictos”.⁴⁷

2.1 Concepto.

El autor Néstor de Buen Lozano, en su obra “Derecho del Trabajo”, realiza un interesante análisis acerca de la expresión Derecho Colectivo del Trabajo en la que menciona: “en realidad el concepto de ‘Derecho colectivo del trabajo’ intenta resumir sin mucho éxito la idea de que los organismos de las clases en pugna, pueden crear sus propias normas jurídicas”⁴⁸ en todo caso, para el referido autor la institución del Sindicato ni siquiera debería estar considerado dentro del apartado del Derecho Colectivo del trabajo ya que como lo menciona en la obra ya citada “en rigor el estudio de los Sindicatos habría de hacerse fuera del derecho colectivo. Por constituir éstos personas jurídicas individualizadas”⁴⁹ sin embargo más adelante nos explica que al ser un término aceptado por la mayoría de juristas no hay porque abundar en este tema. Y nos da su propio concepto: “es el capítulo del Derecho del Trabajo, que establece los cauces institucionales de la lucha de clases”⁵⁰

Otro autor que aporta su definición es el Dr. Mario de la Cueva, citado por J. Kaye en su obra, que refiere que el derecho colectivo de trabajo es una parte del derecho del trabajo, pero por su especial naturaleza disfruta de cierta autonomía, sobre todo frente al derecho individual y lo define como la “norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo”.⁵¹

Es precisamente esta definición la que se ha mantenido a lo largo de los años, (en México, ya que para la presente investigación así se ha visto, en cada autor

⁴⁷ J. KAYE, Dionisio. RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DEL TRABAJO. Editorial THEMIS. México. P. 323

⁴⁸ DE BUEN, Lozano Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. México. 2002. P. 571

⁴⁹ Íbidem pp. 572

⁵⁰ Íbidem Pp. 590

⁵¹ J. KAYE, Dionisio. Op. Cit. Pp. 381

de consulta) como la más viable por ser la que comprende aspectos más amplios en cuanto a los elementos, las características y el funcionamiento de los Sindicatos.

Por su parte el académico argentino Guillermo Cabanellas define al Derecho Colectivo del Trabajo como “aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patrones, en relación o condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derecho e intereses”.⁵²

Para nuestro trabajo consideraremos a la definición del Dr. Mario de la Cueva como la base para trabajar, sin embargo es la del maestro Cabanellas la que llena más nuestra expectativa en cuanto a una completa y razonable definición del Derecho Colectivo del Trabajo.

2.2 El Artículo 123 como Fuente del Derecho Colectivo del Trabajo.

Empecemos por lo más básico, la Real Academia de la Lengua Española define a la palabra Fuente, como: “principio, fundamento u origen de algo”.⁵³

Pues bien, veamos un poco de los principios del derecho colectivo del trabajo.

En la asamblea legislativa de Querétaro de 23 de enero de 1917 fue aprobado el texto del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos por 163 diputados constituyentes, bajo el rubro “DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL”, que dio origen al Estado de Derecho Social con garantías sociales para los trabajadores, aparte del capítulo de garantías individuales para todos los ciudadanos. En todo caso aquí podemos distinguir dos clases de garantías, las sociales y las individuales, las primeras, que son las que importan a este trabajo son aquellas que se crearon para defender a la clase trabajadora

⁵² CABANELLAS de Torres Guillermo. DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO. Editorial El Gráfico. Buenos Aires Argentina. 1959. Pp. 16

⁵³ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, disponible en www.die.rae.es/?id=IYzhVTL.com

de los abusos a los que se pueden ver sometidos por parte de los dueños de los medios de producción, mientras que las segundas, van encaminadas más a defender a los ciudadanos de los actos de gobierno.

Como ya se dijo, para la presente tesis, trabajaremos con el concepto que nos brinda el Dr. Mario de la Cueva y de acuerdo al estudio particular de los elementos que lo conforman podremos determinar la forma en que el artículo 123, en su fracción XVI de nuestra Constitución es fuente del derecho colectivo del trabajo:

- Parte del derecho del trabajo: Es un segmento del Derecho del Trabajo, ya que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos lo contempla, dentro del texto que lo conforma, específicamente en la fracción XVI, ya que ésta nos muestra el derecho que tienen obreros y empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., que es precisamente el objeto de estudio del Derecho Colectivo del Trabajo.
- Norma reglamentaria en la Formación de Asociaciones: De la misma fracción del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana se desprende este término, ya que con motivo de éste, se reglamenta el derecho a sindicalizarse, independientemente de la naturaleza del sindicato.
- Reglamenta las funciones de sus asociados, sean estos de patronos o trabajadores; así como las relaciones obrero-patronales: Si bien es cierto, nuestra Constitución no lo menciona en sentido estricto, podemos aludir a la fracción XVII del artículo 123 en donde se habla acerca de las renunciaciones a los derechos de los trabajadores, las cuales son inoperantes, por lo tanto la ley reconoce los mínimos legales y al no poder reconocer una renuncia de derechos, reglamenta las condiciones generales que deben de existir entre el capital y el trabajo. Además menciona que los sindicatos se determinarán por sus propios estatutos, sin que esto implique un menoscabo para ninguna de las partes.
- Posición de las asociaciones frente al Estado: En este caso, el artículo 123 de nuestra Constitución en su fracción XVI no solo reconoce el derecho de

asociarse, sino que otorga la libertad de defender los intereses que tenga cada tipo de asociación de acuerdo a los fines para los que ésta haya sido creada.

- Regula los conflictos colectivos: Finalmente este principio lo podemos hallar en la fracción XX de nuestro artículo en materia, ya que es en ésta fracción en donde se establece que existe un órgano encargado de dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo, sean estos individuales o colectivos de manera indistinta.

De este modo podemos explicar porque consideramos el artículo 123 como fuente del Derecho Colectivo del Trabajo, hemos visto que cada uno de los elementos que la doctrina aporta para el concepto del Derecho Colectivo se encuentra reflejado en la redacción de nuestro artículo 123 Constitucional.

2.3 Formación de los Sindicatos en México.

A través de los tiempos se han realizado luchas de clases que han venido a conformar la realidad histórica que hoy nos rodea. Es así como el movimiento sindicalista en México se basa en una constante en la que predomina esa lucha. Es, por decirlo de alguna manera, el pan de diario, ver manifestaciones en las calles, independientemente de la forma que estas se lleven a cabo, expresiones que al final del día solo pueden tener por fin el mejoramiento de las condiciones de cada individuo que es parte de la sociedad (aunque no siempre son escuchadas). Así es con los sindicatos, quiénes en algún tiempo, han salido a la calle a reclamar mejoras a sus condiciones generales de trabajo, en las que cada uno de los trabajadores que lo integran lucha a diario por el bienestar suyo y de sus familias. La historia de nuestro país es así, teñida por la sangre de aquellos con más necesidad, pero también con más impulso, esos, los que son el motor de nuestra sociedad y de quienes sin sus sacrificios no estaríamos hoy aquí, y aunque lamentablemente para la realidad que estamos viviendo, la Institución del sindicato se manifieste como un espectro que ya no sirve a los fines para los que

fue creado, eso no impide que la clase trabajadora siga teniendo el ánimo y el espíritu de lucha para superarse a sí misma.

2.4 Derecho Colectivo del Trabajo en la Ley.

El derecho colectivo del trabajo lo podemos encontrar en el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, intitulado “Relaciones Colectivas del Trabajo”, en el cual se asientan las bases bajo las que se regirán las diferentes tipos de uniones que existen, tales como la Coalición y el Sindicato, así como las formalidades necesarias para su existencia y funcionamiento y la forma de extinción de éstos; temas que más adelante serán igualmente abordados en este trabajo. Pero que encuentran su fundamento legal en tan importante precepto.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo contempla el derecho adjetivo en el Capítulo XVII, denominado ‘Procedimiento Ordinario ante las Junta de Conciliación y Arbitraje’, y, a partir del artículo 870 manifiesta lo siguiente: “Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley”.

De esta forma, un conflicto colectivo seguirá el mismo procedimiento ordinario que se realiza cuando éste es individual, que como ya sabemos, empieza con una demanda; ésta se admite, se previene o se deshecha, según sea el caso; se emplaza a la contraparte; se cita a ambas partes en controversia a una primera audiencia llamada de Conciliación, Demanda y Excepciones, en la que se invita a las partes a llegar a un acuerdo; si esto ocurre las partes firman un convenio en el que llegan a un acuerdo que sea bueno para ambas partes en disputa, en caso de no llegar a dicho convenio, las partes pasarán a la segunda parte de la audiencia, esto es, a la de demanda y excepciones en la que el actor expone su dicho, aclarando, modificando o ratificando su demanda, hecho lo anterior el demandado procederá a dar contestación a la demanda oponiendo para esto sus excepciones y defensas; las partes podrán replicar y contrarreplicar una sola vez; si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato o

bien a petición de éste, la junta señalará nueva fecha de audiencia a efecto de dar contestación a la reconvencción.

Una vez realizada esta audiencia se citará de nuevo a las partes para que tenga verificativo una segunda audiencia llamada de Ofrecimiento y Admisión de pruebas, en la que primero el actor ofrecerá sus pruebas e inmediatamente después el demandado, por su parte ofrecerá las suyas, Pudiendo objetar cada uno las de su contrario. Una vez que haya concluido el ofrecimiento la Junta deberá resolver sobre aquellas pruebas que admita, pudiendo hacer una reserva para efecto de estudiar con detenimiento las pruebas y decidir cuáles deberá admitir.

En el mismo acuerdo en el que la junta dé a conocer a las partes las pruebas que admite, señalará día y hora en el que deban desahogarse las pruebas que hubiera admitido, el desahogo de las pruebas lleva condiciones específicas dependiendo de la naturaleza de la prueba y se señalan en la Ley Federal del Trabajo. Una vez terminado el desahogo de las pruebas la autoridad concederá a las partes un periodo de dos días a efecto de que, si las partes lo desean, formulen alegatos; pasado este término se darán tres días más a efecto de que las partes estén conformes con el hecho de que todas la pruebas admitidas hubieran sido desahogadas, pasado este periodo, la autoridad declarará cerrada la instrucción y el expediente se enviará a proyecto de laudo; este deberá contar con los requisitos establecidos en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo; una vez realizado el proyecto se pondrá a la vista de los representantes de los trabajadores y de los patrones a efecto de que realicen las observaciones que consideren pertinentes; en caso de que encuentren fallas deberán realizarse entonces las diligencias necesarias con el fin de subsanar los errores a efecto de conocer la verdad, la autoridad señalará entonces, fecha y hora para que se lleven a cabo dichas diligencias.

Transcurrido el termino referido anteriormente, y corregidas las fallas se citara de nueva cuenta a los representantes, a efecto de llevar a cabo la discusión y votación del proyecto de laudo, si éste es admitido sin modificaciones se elevará a la categoría de laudo, en cambio si se le hicieran modificaciones se dictará uno

nuevo en el que consten las modificaciones, hecho lo cual, previa certificación del secretario de acuerdos se elevara a la categoría de laudo.

Finalmente una vez engrosado el laudo, el secretario recogerá las firmas de los representantes de los sujetos en pugna y del representante de gobierno, y ya una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Con respecto a la especie de aclaración hacia el final del citado artículo 870 se debe entender así, ya que del mismo texto se deduce que existen conflictos de tramitación especial por contar con una naturaleza diferente a la jurídica.

En el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo se indican los artículos relativos a los tipos de conflictos que deben ser tramitados a través del procedimiento especial. Para nuestro estudio nos importan los que se refieren precisamente al derecho colectivo del trabajo que son los siguientes:

Artículo 389.- se refiere a los conflictos de titularidad respecto a un contrato colectivo de trabajo.

Artículo 418.- en lo que atañe a la administración por parte de un sindicato del contrato-ley.

Artículo 424, fracción IV.- relativo a la modificación del reglamento interior de trabajo.

Artículo 427, fracciones I, II y VI.- inherente a las causas de suspensión colectivas de las relaciones de trabajo; y finalmente

Artículo 434, fracciones I, III, y V.- referente a las causas de terminación de las relaciones de trabajo de forma colectiva.

Para estos casos, se llevará a cabo entonces un procedimiento especial que consta de una sola etapa denominada de Conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, el artículo 895 de la Ley Federal del Trabajo nos dice la forma en la que ha de llevarse a cabo dicha audiencia: Artículo 895.- La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;
- II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;
- III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y
- IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución

Es de resaltar que el artículo 897 de la Ley Federal del Trabajo dice que para la tramitación de los juicios especiales bastará la presencia del auxiliar de trámite para la celebración de la audiencia, sin embargo justamente aquellos juicios que tengan una naturaleza de conflicto de acuerdo con las fracciones que antes mencionamos deberán ser realizadas ante la presencia del presidente de la junta, o de la junta especial, según sea el caso.

Como podemos ver el derecho adjetivo es más amplio que lo que se contempla en la propia Ley Federal del Trabajo en el apartado de derecho sustantivo, denominado 'Relaciones colectivas de Trabajo'.

2.4.1 Libertad de Coalición.

Para empezar este análisis debemos partir por definir coalición, la Ley Federal del Trabajo la define en su artículo 355 como el "acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes". Para nosotros, de acuerdo a esta definición, podemos decir que es la base del Derecho Colectivo del Trabajo, no podríamos pensar en un derecho colectivo sin, precisamente, ese acuerdo y es al mismo tiempo el soporte de todas las instituciones del derecho colectivo, como por ejemplo la huelga o la asociación sindical, podemos afirmar que sin la coalición estas instituciones simplemente no tendrían una razón de ser, ya que no habría un sustento que fuera la base que originaría a éstas otras instituciones.

2.4.2 Diferencias entre la Coalición y el Sindicato.

La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos.

Como ya ha sido mencionado, “la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes. La coalición, tanto de obreros como de patronos es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones en defensa de los intereses comunes de las clases sociales”.⁵⁴

Por su parte el Sindicato es la ‘asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses’.

Por otro lado, el Derecho de Asociación Profesional se encuentra en la fracción XVI del artículo 123 y este derecho se divide en asociación de patronos y de trabajadores y por lo tanto persigue diferentes objetivos: la asociación de trabajadores tiene por fin luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patronos tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales como lo son su propiedad y sus intereses.

En materia de Derecho del Trabajo, y sobre todo en lo que se refiere a las relaciones colectivas de trabajo, se presentan problemas en relación con la terminología, sobre todo en lo que se refiere a coalición, sindicato y asociación profesional. Se designa como coalición la acción pactada de determinado número de trabajadores o de patronos, para la defensa de sus intereses comunes y sus derechos, lo que implica un simple acuerdo temporal y constituye un antecedente necesario para la formación de un sindicato y por lo tanto para el ejercicio del derecho de huelga, sin embargo, su creación y funcionamiento no necesariamente llega a producir un movimiento, puede crearse, cumplir con su objetivo inmediato y desaparecer.

⁵⁴ TRUEBA, Alberto y Jorge. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, 28ª Edición. Editorial Porrúa. México, 1976. P.154

La asociación profesional, por su parte y como su nombre lo indica, es la reunión o agrupamiento de individuos, que comparten la profesión o actividad a la que se dedican, que tiene un ánimo permanente de unirse y que a su vez tienen problemas e intereses en común, que persiguen el análisis y mejoramiento de las cuestiones derivadas de esa misma actividad.

“Respecto al sindicato, la Ley en su artículo 356 define al sindicato como: asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. No obstante esto la palabra sindicato se ha limitado a ser utilizada en forma casi exclusiva al sector obrero, por lo que los patrones han utilizado la palabra asociación”.⁵⁵

Visto lo anterior podemos decir que la diferencia entre cada uno de estos es que la coalición es una unión temporal, la cual desaparecerá una vez alcanzado el objetivo para el que haya sido creada, o en su caso podrá dar origen a un sindicato, sin que esto sea un requisito para su existencia.

La asociación profesional únicamente admitirá a individuos que tengan los mismos intereses y que dedicándose a la misma actividad o profesión, busquen el mejoramiento en el desempeño de la misma.

Finalmente y el tema que nos ocupa, el Sindicato, al estar constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus propios intereses, no es una institución que sea con características de temporal y no distingue entre los miembros que se adhieren a este, más adelante se verá en las clases de sindicatos que de acuerdo al tipo de miembros que admitan o de las características que reúna, se determinara precisamente la categoría de sindicato del que se esta tratando.

2.4.3 Sindicato.

Hemos visto hasta este momento las luchas para su creación, cómo a través de la historia se ha intentado que los medios de producción sean controlados por

⁵⁵ J. KAYE, Dionisio. Op. Cit. pp. 324-326

aquellos que los trabajan y no por aquellos que tienen la propiedad, es una institución que desde el principio ha intentado hacerse fuerte y luchar por una clase desprotegida y de la que todos somos parte, no importa la ocupación, profesión o actividad que se realice, siempre se estará a que la clase trabajadora ha sido la más golpeada y demeritada, y desafortunadamente se juega con la necesidad de los que menos tienen y se cambian los objetivos. Se manejan intereses, pero no de los trabajadores, sino de aquellos que se creen que pueden mandar y mover masas, a cambio de promesas, o en el mejor de los casos de migajas... ¿Por qué? ¿Qué le impide a la clase trabajadora tomar el control del poder? ¿En qué momento se cambiaron los ideales por conformismo? ¿Qué pensarían aquellos a los que les costó su vida esta lucha? ¿Nos juzgarían? Estas son tal vez solo cavilaciones mías, pero considero que es importante decirlo, tal vez más adelante a alguien le sirva o tal vez solo quede como un registro de que para el siglo XXI no se han alcanzado los objetivos de lucha por los que se combatió desde el siglo XIX.

2.4.3.1 Definición.

Etimológicamente, el término Sindicato deriva del griego [syndicos], vocablo que significa 'con justicia', "se designaba a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, esto es, el procurador que defiende los derechos de una corporación"⁵⁶

Anteriormente ha quedado asentado la definición de Sindicato que la misma ley nos aporta: es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La mayoría de la doctrina se allana a esta definición y la utiliza por ser una dilucidación concreta y llana respecto a esta institución y que cubre los aspectos principales.

⁵⁶ TENA, Suck Rafael e Ítalo Morales Hugo. MANUAL DE DERECHO LABORAL. Editorial Trillas. México. 3013. P. 541

Otros autores como Guillermo Cabanellas aporta su propia definición y dicta: “es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”.⁵⁷ Lo que podemos resaltar de esta definición, es que habla de una unión en la que interviene la voluntad de los participantes y de ese carácter de ser permanente, además de destacar la mejoría en las condiciones no solo de carácter social, sino además de índole económico.

Habiendo establecido que la doctrina se apega a la definición legal y la toma por válida, en este espacio se puede decir que nos gustaría agregarle a esta definición que el sindicato “Es la asociación de trabajadores o patrones, cuya constitución deberá tener por fin el estudio, creación, manejo, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”. Desde nuestro punto de vista esta pequeña aportación agregaría mayores aspectos y más claridad a los objetivos del sindicato.

2.4.3.2 Funciones de los Sindicatos.

Podemos hablar de manera muy general de las principales funciones que tienen los sindicatos, ya que, como ya se vio con anterioridad, la misma definición podría darnos las funciones principales, sin embargo consideramos que esto varía, dependiendo del tipo de sindicato de que se trate (sea este de patrones o de trabajadores, etc.) y sobretodo de los fines para los que haya sido creado. Sin embargo siguiendo la idea del concepto de sindicato y estudiando cada uno de los aspectos que conforman al mismo, tenemos que la Real Academia de la Lengua Española nos dicta, de acuerdo al tema que nos ocupa, de cada uno de éstos lo siguiente:

Estudio: Del latín. *Studium*.

⁵⁷ CABANELLAS de Torres, Guillermo. Op. Cit. P.386

1. m. Esfuerzo que pone el entendimiento aplicándose a conocer algo.
2. m. Trabajo empleado en aprender y cultivar una ciencia o arte.

Mejoramiento (mejorar): Del latín. *Meliorāre*.

1. tr. Adelantar, acrecentar algo, haciéndolo pasar a un estado mejor.
2. intr. Dicho del tiempo: Ponerse más favorable o benigno.
3. intr. Ponerse en lugar o grado ventajoso respecto del que antes se tenía

Defensa: Del latín. Tardío *Defensa*.

1. f. Acción y efecto de defender o defenderse.
2. f. Amparo, protección, socorro.

Intereses (interés): Del lat. *interesse* 'importar'.

1. m. pl. Conveniencia o beneficio en el orden moral o material.⁵⁸

De esta forma creemos que del mismo fin de la institución del sindicato, podemos reconocer su función la cual se basa en: el sentido de conocer, sus condiciones generales de trabajo y a través de esto, defender en todo momento no solo el posible beneficio que se tiene en ese momento, sino luchar por alcanzar también un sitio mejor.

2.4.3.3 Clases y Clasificación de los Sindicatos.

Existen diferentes clases de sindicatos, la ley nos marca algunas de éstas, sin embargo, la doctrina por su lado también nos muestra otra clasificación de estas agrupaciones, primeramente las tendremos en virtud de su jurisdicción, algunas de acuerdo a los individuos que las conforman (ámbito personal), otras en atención a la rama de la industria de que se trate, al lugar en la que se desenvuelve el trabajo, a la naturaleza de la empresa y finalmente a los intereses que persiguen.

Primeramente nos referiremos a la clasificación de su jurisdicción, que se desprende del contenido de la Fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, lo

⁵⁸ DICCIONARIO de la Real Academia Española, disponible en <http://dle.rae.es/?id=LtgQXGI>

que nos dará como resultado que existen sindicatos en el orden federal y por descartación de las diferentes ramas de la industria también los hay en materia local, esto sobre todo para tener en claro el ámbito de la competencia de la autoridad que resolverá las controversias.

Por otro lado veremos que de acuerdo al ámbito personal, que es también la clasificación legal. tenemos que hay sindicatos de trabajadores y de patrones.

Los primeros se dividen según el artículo 360 de nuestra Ley Federal del Trabajo en:

a) Gremiales b) De empresa c) Industriales d) Nacionales de Industria; y
e) De oficios varios

Es el mismo artículo citado quien en sus diferentes fracciones nos define a cada uno de estos, de manera que:

Los sindicatos de tipo gremial son aquellos formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Este criterio entonces atiende meramente a la actividad que realice el trabajador.

Los de empresa son aquellos que prestan sus servicios a una misma empresa. Esto es, que independientemente de la actividad que tenga la empresa o el cargo que desempeñe cada operario, podrá ser parte del sindicato.

Por su parte los industriales, son aquellos formados por los trabajadores que presten su servicio en dos o más empresas de la misma rama industrial. De esta manera lo que importa es únicamente que las empresas pertenezcan a una misma industria, esto es, que se dediquen a lo mismo, sin importar su localización ni el cargo que desempeñe el operario, es de resaltar que en sentido estricto un trabajador podrá ser parte de un sindicato de este tipo siempre que preste sus servicios en dos o más empresas, si solamente es en una por principio de descartación podríamos decir que no podría afiliarse y por tanto no sería parte del sindicato.

Mientras que los sindicatos nacionales de industria, son aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en una o más empresas de la misma rama industrial que se encuentren en una o más entidades federativas, como se puede

observar es similar a los Sindicatos de Industria con la variante de la localización de la empresa.

Finalmente los de oficios varios, son los sindicatos formados por trabajadores de diferentes profesiones u oficios, con la aclaración de que para su formación se requiere un mínimo de 20 trabajadores de la misma profesión u oficio para su conformación.

La doctrina hace por su parte una división de lo más interesante en cuanto a la clasificación de los sindicatos, siendo nuestro tema principal no podíamos dejarla de lado.

En su obra Derecho del Trabajo, el autor Néstor de Buen Lozano⁵⁹ hace referencia a la clasificación de los sindicatos de acuerdo a las tendencias que representan, de esta forma los divide en:

- a) Sindicatos clasistas y sindicatos mixtos: los primeros serán aquellos formados sólo por trabajadores o sólo por patrones según cada caso. Mientras que los segundos serán aquellos formados por trabajadores y patrones, aunque existe el debate entre si este último, por la propia naturaleza de la institución jurídica del sindicato, sería considerado como tal.
- b) Sindicatos unitarios y sindicatos plurales: en este caso el sindicalismo único se refiere a que en cada empresa, industria o región solamente podrá existir un sindicato. Mientras que el sindicalismo plural atiende a que, por el contrario del primero, por cada unidad industrial, empresa o región podrán formarse diversos sindicatos.
- c) Sindicatos políticos y sindicatos de gestión: los sindicatos políticos se refieren a aquellos en los que los trabajadores no solo hacen peticiones para mejorar su condiciones generales de trabajo, sino que van más allá de esto y junto con algún partido político luchan por alcanzar los fines de éste. Por su parte los sindicatos de gestión, en México conocido también como sindicalismo independiente, son aquellos que actúan dentro de una

⁵⁹ Op. Cit. Pp. 663-668.

idea totalmente económica, ya que van de acuerdo al capitalismo, y dentro de éste intentan lograr una mejora en sus condiciones generales de trabajo.

Por último tenemos la clasificación de las cátedras de Derecho del Trabajo⁶⁰ y esta es la de agrupar a los sindicatos por color, de esta manera tenemos que existen:

Sindicatos blancos: Se crean bajo la apariencia de protección a los trabajadores pero realmente obedecen los designios de los patrones.

Sindicatos amarillos: Esta clase de sindicato busca un equilibrio entre el patrón y los trabajadores

Sindicatos rojos: Este tipo de agrupación funda sus ideales y sus acciones en la lucha de clases, con el fin de mejorar sus condiciones generales de trabajo.

Por el otro lado del ámbito personal, tenemos que existen sindicatos de patrones que a su vez se dividen en:

- a) Locales: Los encontramos en la fracción I del artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo y se refiere a que los patrones podrán formar sindicatos de una o varias ramas de actividades, y aunque no lo dice literal, se presumen locales en virtud de lo establecido en la fracción II, del artículo antes mencionado que da origen a la siguiente clasificación.
- b) Nacionales: se consideran sindicatos nacionales a aquellos formados por patrones de la misma rama industrial de una o varias entidades federativas; aquí encontramos la diferencia entre uno y otro.

En nuestro país el ejemplo más claro de sindicatos de patrones es la Confederación Patronal de la República Mexicana.

⁶⁰ APUNTES, tomados de la cátedra de Derecho del Trabajo II, impartida por el Profesor Javier Carreón Hernández. En la Facultad de Estudios Superiores Aragón. México, febrero de 2014.

2.4.3.4 Libertad Sindical.

Con anterioridad ha quedado asentado la definición del sindicato, ahora bien, para este apartado es necesario determinar el concepto de libertad, éste se puede abordar desde diferentes perspectivas, filosófico, ético, etc. Sin embargo lo veremos tal y como lo determina la Real Academia de la Lengua Española.

Libertad.

“Del lat. *Libertas*, -*ātis*.

1. f. Facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos.
2. f. Estado o condición de quien no es esclavo.
3. f. Falta de sujeción y subordinación.
5. f. En los sistemas democráticos, derecho de valor superior que asegura la libre determinación de las personas.
6. f. Prerrogativa, privilegio, licencia.
7. f. Condición de las personas no obligadas por su estado al cumplimiento de ciertos deberes”.⁶¹

No obstante que más adelante con base en esto haremos una definición propia de lo que es la Libertad Sindical, la doctrina se basa y funda sus argumentos en que la simple expresión está mal utilizada, en virtud de que se toma el termino de Libertad en un ámbito personal y por lo tanto individual, siendo que el derecho a sindicalizarse es por su propia naturaleza un derecho de la colectividad. El autor Néstor de Buen, en su obra antes referida, nos dice al respecto: “en realidad el derecho a la sindicalización es un derecho colectivo de clase y junto a el puede aceptarse un derecho de afiliación sindical, de corte individualista, supeditado al interés general”.⁶² Retomando esta idea, en donde menciona que el interés individual se somete al general, no estamos de acuerdo. Ya que el interés individual forma parte y da vida al interés general, tomando en cuenta que en la

⁶¹ Disponible en <http://dle.rae.es/srv/fetch/fetch?id=NEeAr5C>

⁶² DE BUEN, Lozano Néstor. Op. cit. p. 618

esencia del sindicato y en la propia conformación de una asociación sindical, lo que se persigue es la mejoría en las condiciones de trabajo de los agremiados, por lo tanto no se puede decir que un interés se somete a otro, más bien diríamos que un interés da origen a otro, (el individual nos lleva al colectivo) ya que estamos en el supuesto de que lo que se quiere para uno mismo, se desea también para los demás.

El error que encontramos en la percepción que tiene el autor antes citado es que considera la libertad sindical como una garantía individual, siendo que realmente se trata de una garantía social, en donde lo que prevalece es el interés común, sin que esto implique una renuncia al interés individual, ya antes además hicimos un análisis de la diferencia entre un tipo y otro de garantías.

Por su parte el maestro Tena Suck afirma que “la libertad sindical es sustancialmente un derecho de clase, con facultad de obrar o no, sin limitación alguna”⁶³.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, refiere la libertad sindical en su artículo 357, en el que menciona “Los patrones y los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa...”, como podemos observar, nada nos define del tema que estamos tratando.

Observando la problemática que hay, en donde la ley no aporta un concepto y la doctrina no logra ponerse de acuerdo en una definición uniforme, con base en lo que se mencionó en el principio de este apartado trataremos de estructurar un concepto, que por supuesto tendrá deficiencia como otros muchos, pero lo haremos con el fin de que el tema quede lo más claro que sea posible.

Por lo tanto diremos que la libertad sindical para nosotros es: la prerrogativa que reconoce la Ley a aquellos individuos que conforman las relaciones de trabajo, con el fin, de que, de acuerdo a su propia determinación se constituyan en una asociación de naturaleza sindical, para la defensa de sus propios intereses.

⁶³ TENA Suck Rafael. Op. Cit. P. 508

2.4.3.5 Requisitos para la Constitución de un Sindicato.

La conformación de un sindicato es naturalmente un acto jurídico que por lo mismo se sustenta en los elementos de existencia y requisitos de validez, que serán los que darán vida a la institución.

La unidad básica para la realización de cualquier acto jurídico es el Consentimiento de las partes, y aunque la ley no lo dice de manera expresa, el maestro Néstor de Buen, una vez más interpreta la ley y de esto refiere: “la Ley presume que el consentimiento debe de otorgarse en una asamblea constitutiva, pero no condiciona su celebración a ningún requisito, por lo que bastara que se sujete a las reglas habituales”.⁶⁴ Por lo que entendemos que el consentimiento de las partes será la propia consumación de dicha asamblea.

Otro elemento importante en la constitución de un Sindicato es la Forma, aunque la materia laboral no es tan exigente como otras materias en cuanto a este requisito, la Ley de la materia en su numeral 24 nos dicta que: “las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito...”, por lo que se entiende que cualquier forma de trabajo deberá quedar firme mediante un escrito, y además en el artículo 365 referente precisamente al registro de los sindicatos nos señala que, para que el Registro quede bien realizado, en los diferentes ámbitos de competencia sean estos federal o local, deberá presentarse ante la autoridad correspondiente, sea en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social los primeros o en las Juntas de Conciliación y Arbitraje los segundos, la siguiente documentación por duplicado:

1. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva
2. Lista con el número, nombres y domicilios de los miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en que se presten los servicios.
3. Copia autorizada de los estatutos y,
4. Copia autorizada del acta de la asamblea en la que se eligió previamente a la directiva.

⁶⁴ *Ibíd*em p.745

Como se puede observar, realmente los requisitos no exigen una formalidad en sí, sino que básicamente los requisitos son la existencia de los elementos mismos para el funcionamiento de cualquier sindicato.

Otro requisito, desde el punto de vista de que la institución es un acto jurídico es que el objeto de ese acto sea posible y este lo tenemos comprendido en la misma definición del Sindicato y es que se establece para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses respectivos de quienes lo conforman.

Finalmente, uno de los requisitos más importantes para la existencia de un sindicato son sus estatutos, ya que serán los que determinen su funcionamiento y sus fines. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 371 nos establece el contenido básico de los estatutos:

I. Denominación; II. Domicilio; III. Objeto; IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado; V. Condiciones de admisión de miembros; VI. Obligaciones y derechos de los asociados; VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias; VIII. La forma para convocar a asambleas; IX. Procedimiento para la elección de la directiva; X. Periodo de duración de la directiva; XI. Normas para la administración de bienes; XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales; XIII. Tiempo para la presentación de cuentas de sus directivos, XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

De esta forma podemos decir que los requisitos para la formación de un sindicato, más allá de la explicación jurídica acerca de los elementos de existencia y los requisitos de validez es realmente muy sencilla, más adelante veremos que la verdad es que debería de ser aún más sencilla, lamentablemente en la realidad a los trabajadores se les complica mucho reunir los elementos que la ley marca y aquellos que por otro lado, los organismos de registro les exigen para la conformación de su agrupación, por lo que el sistema ha realizado modificaciones con la intención de acabar con los vicios que obstaculizan la favorable conformación de un Sindicato.

2.4.3.6 Algunas Críticas a los Sindicatos.

Creemos que si hay una institución que ha sido brutalmente criticada desde su creación y a lo largo de la historia es precisamente el sindicato, y es que siempre que se habla de éstos hay muchas cosas que decir, desde la autonomía con la que se deberían de manejar, hasta los intereses que persiguen aquellos que sirviéndose del número de personas que lo conforman, los utilizan para alcanzar fines que no siempre son los mejores.

A continuación se dará a conocer el punto de vista de algunos maestros, periodistas y ciudadanos acerca del tema de los Sindicatos en México.

El maestro Gustavo López Montiel en la columna de Opinión de la Revista Expansión nos dice: “La característica común de todos los sindicatos es que son partícipes de una red de intercambios y prácticas que han sido piedra angular del sistema político mexicano, aunque sin menoscabo de que muchos sindicatos también cumplan con su función de proteger y promover los derechos de los trabajadores, que no necesariamente de las empresas u organizaciones en las que trabajan.

Todos los partidos políticos mexicanos, así como los gobiernos, descansan sus estructuras en relaciones corporativas que son alimentadas por distintos tipos de organizaciones, pero hay un peligro del que los partidos no han sido conscientes: de la misma forma en que las instituciones cayeron en manos de los partidos, los partidos están cayendo en manos de organizaciones o actores políticos como los sindicatos”⁶⁵. Este criterio es sumamente interesante ya que pone en manifiesto una realidad que se vive y es que los sindicatos a estas alturas están sirviendo para llevar a cabo fines políticos que desafortunadamente no están exactamente encaminados a mejorar las condiciones de sus afiliados, simplemente los líderes hacen un “arreglo” con aquellos a quienes pretenden apoyar y entonces se

⁶⁵ Revista Expansión con CNN. Disponible en <http://expansion.mx/opinion/2009/10/14/el-poder-del-sindicalismo-en-mexico>

mueven masas de personas a un objetivo que tal vez no conocen y peor aún, que en nada les beneficia.

Es interesante porque como se ha visto, el sindicato se crea en un principio de manera apartidista, en algún punto esto se desvió y comenzaron a trabajar la política a través de sus líderes, situación que solamente ha llevado a que se tenga un pensamiento negativo acerca de estas organizaciones, el fin ya no es el del ideal con el que se empezó, el fin cambió y el respeto de la sociedad también.

Por otro lado La doctora Graciela Bensusán Aerous, profesora de tiempo completo en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) unidad Xochimilco en entrevista con el Informativo Digital SinEmbargo habló acerca del Sindicato y dijo: “Desde hace muchos años, los sindicatos lo único que hacen es defender los intereses de sus dirigentes y no el de los trabajadores. Eso se agravó en el nuevo modelo económico. Entonces en el contexto donde lo único que interesa es el salario, estamos lejos de un sindicalismo verdadero”⁶⁶.

Esta opinión tiene todo que ver con la anterior, la institución ha ido sufriendo una malformación al grado de que se le considera lo suficientemente corrupta y hasta innecesaria por culpa de unos líderes que sirven a los intereses de unos cuantos y a los propios, lo que deja por fuera a los trabajadores y a la propia naturaleza del sindicato, es triste ver como una catedrática que debería apoyar una institución para la defensa de los trabajadores, vea un sistema tan deteriorado por la podredumbre, que se expresa de esta manera.

En la obra Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, el maestro José Alfonso Bouzas Ortiz nos aporta una opinión acerca del sindicato y nos dice: “en la actualidad la injerencia empresarial, de corte más conservador en la vida de los sindicatos, pretende lisa y llanamente la desaparición de éstos... en realidad los sindicatos en nuestro país han sido poco autónomos y poco democráticos, por las atribuciones otorgadas para autorizar incluso la vida de los sindicatos y porque los trabajadores, que son o deberían ser los beneficiarios de la existencia

⁶⁶ Disponible en: <http://www.sinembargo.mx/16-03-2016/1636194>

de la organización, las han perdido frente a direcciones sindicales que las usufructúan como si se tratara de patrimonios personales”.⁶⁷

Como podemos observar el autor refiere que la culpa directa de que los sindicatos no funcionen como se esperaba se debe principalmente a que los supuestos líderes no luchan necesariamente por los trabajadores sino por un interés individual que se conjuga con una clase empresarial despreocupada de sus colaboradores y con un interés basado en la acumulación de riquezas.

Por su parte el maestro Lastra nos da aliento para el futuro cuando dice: “no debemos perder las esperanzas de poder observar algún día, a los trabajadores del planeta avanzar por la anchurosa vía de los derechos sociales que los conduzca en condiciones de dignidad, bienestar y justicia social, hacia un mundo mejor...”⁶⁸

Esta opinión la indica el maestro hacia el final de uno de sus capítulos y es genial, a pesar de lo que es evidentemente hoy en día es el sindicato, él tiene fe y tal vez es lo que todos deberíamos de tener, cada generación se echa la culpa de un sistema deformado y estas mismas generaciones creen que la siguiente será la que venga y componga todo, una persona no cambia al mundo, es más un grupo de personas no lo harían, sin embargo consideramos que es deber de cada uno esforzarse por ser mejor y por no repetir los errores que sin querer los del pasado cometieron, pero no se trata de ser su verdugo, el fin es tener ideas firmes de hacia dónde queremos ir y la ruta que, para esto, debemos tomar.

2.4.3.7 Formas de extinción de un sindicato.

La Ley Federal del Trabajo en su numeral 379 no dice:

“los sindicatos se disolverán por:

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

⁶⁷ BOUZAS, Ortiz José Alfonso. DERECHO COLECTIVO Y PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial IURE. México. 2007. P 94.

⁶⁸ LASTRA. Lastra José Manuel. DERECHO SINDICAL. Editorial Porrúa. México, 1999. p. 334.

II. Por transcurrir el tiempo fijado en los estatutos.

Al respecto el maestro Tena nos dice “en la práctica es poco frecuente que los sindicatos se disuelvan por las causas que la Ley menciona, y menos aún que en los propios estatutos se fije una vigencia del organismo gremial”⁶⁹. En todo caso la disolución para nosotros tendría las consecuencias de la extinción de registro sindical y por tanto la inexistencia de la persona moral en el ámbito jurídico.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio 087 de la Organización Internacional del Trabajo, en su numeral 370, establece que “los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por la vía administrativa”⁷⁰. De lo anterior se desprende que la cancelación, suspensión o disolución de un sindicato solo se puede llevar a cabo a través de un proceso jurisdiccional ante la autoridad competente.

Con motivo de lo anterior la Ley Federal del Trabajo en su artículo 169 nos dice que:

El registro del Sindicato podrá cancelarse únicamente:

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

más adelante ahondaremos un poco más acerca del registro de los Sindicatos, por el momento es importante tener en cuenta que un Sindicato si es susceptible de extinguirse y la Ley lo tolera de forma manifiesta.

⁶⁹ TENA, Suck Rafael. Op. Cit. P. 570-

⁷⁰ CONVENIO 087 Organización Internacional del Trabajo.

Capítulo III

Viabilidad del Sindicato en México.

Hemos visto hasta este momento las diferentes luchas a las que se ha enfrentado la institución del sindicato para llegar a ser lo que hoy es, sin embargo, se pone en duda su viabilidad en virtud de la deformación que ha sufrido, en la constante lucha de intereses particulares que tal vez lo lleven a su desaparición o en el mejor de los panoramas se cree un nuevo frente de lucha con el estandarte del sindicato y con el trabajo de todos los mexicanos, pero se necesita un cambio real.

3.1 Naturaleza Jurídica de los Sindicatos.

La naturaleza jurídica de cualquier institución de derecho se podrá determinar si de cada una de éstas nos formulamos la siguiente pregunta ¿Qué es? Entendamos naturaleza como la unidad primaria de todo conocimiento y si hablamos de aquello que es “jurídico” entendemos que necesariamente estamos enfrente de una institución de Derecho, independientemente de que después la encuadremos en alguna rama de esta ciencia. De esta forma sabemos que los sindicatos forman parte de la rama social del derecho, ahora bien, ¿qué es?, el sindicato es una institución que nace a la vida jurídica a partir del acuerdo de voluntades de sus afiliados y que para su existencia deberá reunir ciertos requisitos que la misma legislación dispone por lo tanto tenemos, que al no contar con un cuerpo físico pero existir de una manera virtual a través de documentos o de reconocimiento legal, el sindicato nace como una persona jurídica esto conlleva a que se le reconozca capacidad y personalidad jurídica, atributos de una persona moral, con capacidad de tener derechos y obligaciones por lo tanto afirmamos que la naturaleza jurídica del sindicato es precisamente ser una persona moral de derecho social.

El antes referido autor José Alfonso Bouzas nos habla acerca de esto y menciona: “Las leyes en general reconocen al sindicato personalidad y capacidad jurídica de persona moral perteneciente al derecho social. La disposición

constitucional y las leyes reglamentarias que establecen su existencia en esos términos lo validan, y, como consecuencia, los sindicatos están facultados para contraer obligaciones y generar derechos ante terceros.

La representación de las organizaciones queda por ley a determinación de los agremiados, al igual que el alcance de las facultades de sus representantes, siguiendo las disposiciones que al respecto se establecen en la ley reglamentaria, que pretenden la garantía de libertad, democracia y autonomía de las organizaciones sindicales”.⁷¹

Por su parte el maestro Rafael Tena nos dice: “al adquirir personalidad jurídica, el sindicato adquiere también autonomía, atribuciones y capacidad para actuar en el mundo del derecho, inconfundible con cualquier otra forma de asociación de naturaleza civil o mercantil.

La mayoría de los autores se inclina por afirmar que ostenta una personalidad jurídica propia del derecho laboral derivada precisamente de los fundamentos constitucionales y normas reglamentarias de la materia, que le dan autonomía y lo distinguen de cualquier otra sociedad, asociación pública o privada.

Por tanto, al examinar la naturaleza y finalidades del derecho laboral, se llega a la conclusión de que se ubica en el derecho social, ya que no encuadra en la división clásica romana de derecho público o privado, y se le clasifica como persona moral de derecho social”⁷².

Ambos autores antes referidos coinciden en que efectivamente nos encontramos ante una persona moral que, de acuerdo con las exigencias y necesidades de la sociedad en la que vivimos, no es posible encuadrarla en cualquier otra rama de derecho que no sea la social y que corresponde a un espectro único en aquella que se ocupa de velar por el bienestar de la clase trabajadora.

⁷¹BOUZAS, Ortiz José Alfonso. Op. Cit. p. 80

⁷² TENA, Suck Rafael y Hugo Ítalo Morales. Op. Cit. P. 544

3.2 Concepto de Persona Jurídica.

Por tratarse de un concepto general del derecho retomaremos la doctrina clásica en material Civil y daremos una definición que es aceptada de manera categórica, “la dogmática normalmente considera la capacidad como el atributo de una persona jurídica, y entiende por ‘capacidad’ justamente la aptitud de tener o ejercitar derechos y facultades o ser sujeto de responsabilidades y obligaciones jurídicas. [...] una persona jurídica, para la dogmática es así, un ente considerado como investido de derechos y facultades (o con la aptitud de adquirirlos)”.⁷³

Desde el primer curso de derecho civil nos enseñan además de la teoría del acto jurídico las diferentes tipologías de la persona y desde entonces sabemos que la persona jurídica es toda aquella que se encuentra sujeta a derechos y obligaciones, el maestro Tamayo a través de su obra nos muestra cómo se desglosa a la persona, y qué es una persona para el derecho y los alcances que la capacidad le otorga a cada una de éstas, sin embargo para el tema que nos ocupa es suficiente con lo antes referido de dicho autor.

3.3 Personalidad Jurídica de los Sindicatos.

Una vez establecido el concepto de persona jurídica ahora lo vamos a direccionar a nuestro tema, el sindicato.

Existen discrepancias con respecto al momento en el que un sindicato adquiere su personalidad jurídica.

Por un lado para el multicitado autor Bouzas es indispensable el documento del registro de un sindicato para que éste goce de capacidad y personalidad jurídica y dice: “por muy representativa que pudiera ser una forma organizativa que un grupo de trabajadores optaran por constituir, careciendo de toma de nota, carecen de existencia jurídica y se ven imposibilitados para ejercer sus derechos colectivos”⁷⁴.

⁷³ TAMAYO y Salmorán, Rolando. EL CONCEPTO DE PERSONA JURÍDICA. Disponible en <https://archivos.juridicas.una.mx>pdf> p.90

⁷⁴ BOUZAS Ortiz, José Alfonso. Op. Cit. Pp. 113 y 114

Por su parte el maestro Tena afirma que: “en términos prácticos, la capacidad de actuación del sindicato puede dividirse en la capacidad de goce, que se adquiere desde el momento de la constitución del sindicato y en el registro de la autoridad que le otorga la capacidad del ejercicio de sus derechos”⁷⁵.

Por otro lado en una tesis aislada de la Novena Época se dice lo siguiente:

“SINDICATOS, SU REGISTRO NO TIENE EFECTOS CONSTITUTIVOS. Los sindicatos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, desde el momento en que se cumplen los requisitos que para su constitución señala la ley respectiva y no basta que se realiza su registro ante la autoridad competente, porque ésta no es un presupuesto para su constitución, sino que a través del registro la autoridad correspondiente da fe que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica”.⁷⁶

De esta forma tenemos que cada una de las citas anteriores aporta un momento para que el sindicato adquiera la personalidad jurídica, nosotros consideramos que el sindicato es un producto social que nace antes del derecho y que se impone al orden jurídico establecido, ya que deriva de la voluntad de asociación de sus miembros, por lo tanto consideramos que la personalidad jurídica de un sindicato se obtiene desde que se cumplen con los requisitos legales para su constitución, independientemente del momento en el que la autoridad competente les otorgue el registro, ya que como se verá en su oportunidad, si ésta se niega a conceder la toma de nota, los interesados tendrán, a través de mecanismos de derecho, alternativas para la constitución y registro de su sindicato.

⁷⁵ TENA, Suck Rafael e Ítalo Morales Hugo. Op. Cit. Pp. 564 y 565

⁷⁶ Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo IX, junio 1999, Tesis: P. LII/99, p. 15, Materia Laboral, Tesis Aislada.

3.4 La Condición de Existencia de un Sindicato Sujeta a la Formalidad del Registro y su Contraposición con lo Establecido en el Convenio 087 celebrado por México ante la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T)

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) se crea en el año de 1919, y su finalidad es la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones de trabajo en el mundo.

Llama la atención su constitución, ya que es el único organismo correspondiente a la Organización de las Naciones Unidas, que se conforma de una estructura tripartita, donde convergen representantes de las entidades gubernativas y al mismo tiempo cuenta con representantes de patrones y de trabajadores.

Nuestro país en específico forma parte de la O.I.T desde su fundación, para el tema que nos interesa analizaremos el Convenio 087, denominado “Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del Derecho de Sindicación”, el cual entró en vigor el día 04 de julio de 1950 y actualmente se encuentra vigente.

Al día de hoy cada que hablamos del derecho del trabajo no podemos dejar de pensar en la libertad de sindicalizarse de los trabajadores y de los patrones para la defensa de sus propios intereses.

“Los derechos humanos laborales atraviesan en la etapa actual por un reconocimiento de los organismos internacionales pero que en ocasiones por falta de voluntad política por parte de los gobiernos de algunos países, estos no son reconocidos como tales y por lo tanto tratan de limitar la sindicalización y en ocasiones no ratifican algunos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, como es el caso de México”.⁷⁷

Desafortunadamente la situación es tan cruda como lo menciona el autor antes citado, sin embargo otra falta de aplicación de los Convenios tan importantes como el que se trata, es que el legislador al parecer no realiza un estudio exhaustivo del contenido de los tratados y lo lleva a la ley para que de esta forma

⁷⁷ CARRASCO Fernández, Felipe Miguel. DERECHOS HUMANOS Y LIBERTAD SINDICAL: CASO MÉXICO. Disponible en <http://juridicas.unam.mx> p.20

no haya la posibilidad de que existan puntos en donde algunas veces hay hasta contradicciones bastante aberrantes.

Pues bien los requisitos para el registro de un sindicato en México se encuentran reglamentados a partir del artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual nos menciona los tipos de sindicatos que la ley reconoce de acuerdo a las personas que lo conforman y al mínimo de integrantes que se aceptan para el registro, posteriormente el artículo 364 bis nos dicta que el registro de un sindicato se debe apegar a los principios de transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical. Por supuesto sabemos que estos principios serian maravillosos si realmente se cumplieran, sin embargo hay ocasiones en que el exceso de burocracia entorpecen el tramite como pasa en todas aquellas cuestiones en la que se debería de reducir el engorroso papeleo.

Posteriormente el artículo 365 del mismo ordenamiento hace referencia a una serie de documentos que se deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje según sea el caso de la competencia de que se trate, sea esta federal o local y estos son:

- Copia del acta de la asamblea constitutiva.
- Lista de los miembros que integran al sindicato, así como los nombres del o de los patrones y de la empresa.
- Copia de los estatutos.
- Acta de selección de directiva.

Establecido lo anterior el artículo 366 de la mencionada ley, nos da paso al tema que nos importa en este caso y es que dice:

Artículo 366.- El registro se negará en los siguientes casos:

- I. Si no se cumple con el fin del sindicato.
- II. Si no se cumple con los establecido en el artículo 364.
- III. Si no presenta los documentos que se establecen en el artículo 365.

Además por su parte el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo dicta:

Artículo 369.- El registro de un Sindicato se cancela:

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

Los dos últimos artículos citados nos parecen de suma importancia en virtud de que en el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 26 de enero de 1950 consta que con fecha 29 de diciembre de 1949 la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión aprobó la adopción por parte del Estado Mexicano del Convenio 087 de la Organización Internacional del trabajo denominado “Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación” el cual fue ratificado el día 13 de febrero de 1950 por el entonces representante del poder ejecutivo federal, el C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Miguel Alemán y cuya ratificación fue registrada en la oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza el día 1º de abril de 1950.

Por el simple nombre del convenio se deduce de qué se trata, por lo tanto iremos directamente al artículo segundo en el que dice que “trabajadores y patronos sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir organizaciones” entendamos el hecho de que como ya vimos antes, la Ley Federal del Trabajo en sus numerales 364, 365, 365 bis y 366, nos exige una serie de requisitos para el registro sindical y es entonces donde encontramos una contradicción entre ambas reglamentaciones. Aunado a esto el artículo séptimo de nuestro convenio 087 nos menciona que “la personalidad jurídica no está subordinada a condiciones de naturaleza que limiten la libertad de asociación”, por su parte en este artículo encontramos un golpe más a lo establecido en el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, y finalmente es el artículo octavo del Convenio 087 quien apunta directamente a nuestra Ley Federal del Trabajo y sin ningún miramiento “tira” lo establecido por la legislación mexicana cuando nos dice que “la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de manera que menoscabe las garantías previstas en el convenio”, y si por alguna razón todo esto no bastara, el artículo primero del convenio habla de la obligatoriedad de la aplicación del mismo por aquellos países que firmaron y ratificaron dicho convenio.

Con base en todo lo anterior vemos que la Ley Federal del Trabajo tiene una contraposición a lo establecido en el convenio 087 de la O.I.T y que desafortunadamente esta contradicción lleva décadas así establecida y los legisladores no han corregido las disposiciones, sin embargo también es de resaltar que los tratados y convenios en nuestro país son poco solicitados por los juristas, lo que provoca que no haya una aplicación debida, este es solo un pequeño ejemplo de lo que pasa no solo en esta materia sino en muchas otras, será por desconocimiento por falta de actualización, pero debemos obligar a la autoridad a que haga efectivo lo que se encuentra como ordenamiento obligatorio para nuestro país.

3.5 Funcionamiento de los Sindicatos.

Una vez que se hayan cumplido los requisitos que enuncia la Ley Federal del Trabajo para el registro de un sindicato se podrá afirmar que la organización está legalmente constituida y por lo tanto se encontrará con facultades plenas para realizar cualquier acto cuyo fin deberá ser: cumplir con los propósitos que los mismos estatutos de cada organismo establezca.

Independientemente del funcionamiento que las directivas pretendan tener con los objetivos que se hayan trazado, los sindicatos necesitan una serie de órganos que los constituyan, con el fin de tener una representación y así poner de manifiesto la voluntad colectiva frente a otros.

Dichos organismos son la asamblea y la directiva.

Las asambleas pueden ser ordinarias o extraordinarias. Las primeras son las que en su celebración se tratan los asuntos necesarios para el buen funcionamiento del sindicato, en tanto que las asambleas extraordinarias son aquellas que se realizan cuando surge una emergencia o un imprevisto.

Por su parte la directiva es un órgano ejecutivo y de representación con funciones de administración y buena marcha en los asuntos de la organización, al mismo tiempo que debe encargarse de que las resoluciones adoptadas por la asamblea sean cumplidas y/o ejecutadas según sea el caso.

La forma en que estos dos importantes organismos lleven a cabo sus funciones deberá atender a lo establecido por los estatutos de cada organización sindical, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo únicamente contempló en el artículo 371 fracción VIII la existencia de la Directiva y de la Asamblea y las reglas que se deben seguir con motivo de la convocatoria a asamblea tales como las fechas de celebración de éstas o el quórum para su realización; posterior a ello el artículo 373 contempla la rendición de cuentas por parte de la directiva sindical y el procedimiento a seguir en caso de que éstas no cumplan con dicha obligación.

Por otro lado el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo nos habla de que los sindicatos realizarán una función de representación hacia los miembros que lo conforman. En este orden de ideas el siguiente numeral, artículo 376, da vida a la figura del Secretario General, cuyas funciones son precisamente las de representación.

Nuestra Ley Federal del Trabajo no ha contemplado más elementos para el funcionamiento de los sindicatos con el fin de respetar los principios de autonomía y libertad sindical, no obstante con el contenido de los artículos antes referidos, pretende proteger a la organización de los mismos órganos que la conforman, reglamentando sus funciones hasta el límite que la misma Ley se permite.

Podríamos así mismo manejar el tema de las secciones como un órgano más, útil para el buen funcionamiento de un sindicato, cuya representación se deposita en una persona llamado delegado. Con frecuencia las secciones se realizan cuando el número de afiliados a una organización sindical es muy grande o cuando el sindicato tiene presencia en varias entidades federativas, una sección tiene una estructura similar a la de un sindicato y se rigen por los mismos estatutos.

Ahora bien, sin ser un órgano del sindicato no podemos dejar por fuera a las Federaciones y Confederaciones, las primeras formadas por la unión de varios sindicatos y las segundas constituidas por la unión de varias federaciones cuyo fin es establecer una fuerza sindical a nivel nacional para la representación de

los trabajadores, sea ésta ante los patrones, ante el gobierno o ante los organismos internacionales. Y su forma de organización también es equiparable a la de los sindicatos.

Es muy difícil más allá de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y la doctrina, conocer el funcionamiento real de un sindicato, no obstante que en la reforma laboral del año 2012 se maneja que todo el funcionamiento de un sindicato debe de ser público y estar para la consulta de cualquier persona.

3.6 Reforma Laboral del Año 2012 en lo que Concierna a los Sindicatos

En el año 2012, el entonces presidente de nuestro país envió al Congreso de la Unión una serie de iniciativas de reformas para ser evaluadas y posteriormente aprobadas. Entre las cuestiones que se manifiestan en la reforma son aquellas que tiene que ver con el voto libre, directo y secreto en la elección de directivas sindicales, esto es, la democracia sindical; otro punto por demás importante es el que se refiere a la rendición de cuentas por parte de las mismas directivas sindicales, los requisitos que se han de cumplir a la hora del registro sindical y la forma en la que la autoridad debe de cumplir sus funciones a la hora de tal registro, así como el procedimiento para que éste se lleve a cabo, por otro lado, se aborda de nueva cuenta el tema de la cláusula de exclusión por separación y finalmente el debido proceso para el emplazamiento a huelga por la firma de contratos colectivos y los requisitos que se deben de cumplir para que se lleve a cabo la huelga, a continuación abordaremos cada uno de ellos y trataremos de explicar en que se basaron tan importantes reformas.

3.6.1 Voto libre, directo y secreto en la elección de Directivas Sindicales.

Desde la creación de los sindicatos se ha tenido que son los mismos miembros que lo conforman quienes tienen la libertad de votar y ser votados con el fin de elegir a los funcionarios, que dentro de su gremio, realizaran actos de administración con el único fin de que la organización alcance sus objetivos.

Todo esto se pensó en un ámbito ideal del funcionamiento de un sindicato, creyendo en bases sólidas de que solamente un trabajador entiende las necesidades de otro semejante a él, por lo que a través de su gestión y con la debida preparación para ocupar dicho cargo, se podría creer que buscaría el mejoramiento a las condiciones generales de trabajo de todos aquellos que integran la organización.

Sin embargo, la realidad fue y ha sido muy diferente.

En varios países alrededor del mundo, y por supuesto en nuestro país, que es el tema que nos interesa, los líderes sindicales han sido impuestos, algunas veces por la central obrera a la que se afilia el sindicato, otras veces por algún partido político, al que le interesa el número de miembros, con el fin de contar con esa misma cantidad de votantes y en algunas otras ocasiones, irónicamente los líderes son impuestos por los mismos patrones.

De lo anterior solamente puede resultar la existencia de organizaciones sindicales que lejos de cumplir con los ya bien conocidos fines de un sindicato, únicamente hacen las veces de una simulación de sindicato, en la que se persiguen objetivos que nada tienen que ver con el mejoramiento en las condiciones generales de trabajo de los empleados y como resultado mejoras también en su calidad de vida.

Bastaría revisar algunos de los estatutos de los sindicatos para darnos cuenta de que aquellas bases con las que hicieron su registro, poco se parecen después de transcurridos unos años del funcionamiento de la organización.

A propósito de lo anteriormente dicho, es necesario entonces hablar de una verdadera democracia sindical.

Entendamos la democracia sindical desde las raíces de las palabras que conforman nuestro concepto, de esta forma tenemos que:

El primer término es la palabra Democracia, etimológicamente la palabra democracia proviene de la composición de las palabras *demos* (pueblo) y *kratós* (autoridad, fuerza o poder).

Gramaticalmente, democracia significa "doctrina política favorable a la intervención del pueblo en el gobierno"⁷⁸.

Aristóteles decía que la democracia es el gobierno que emana de la voluntad de la mayoría del grupo de ciudadanos que habitaba en un determinado lugar y tiene como finalidad el bienestar colectivo.

La democracia tiene como supuestos base la libertad, la igualdad y la justicia.

La libertad, en la democracia, se entiende como el conjunto de derechos que tienen los gobernados frente a los gobernantes, siempre que estén dentro de un marco de legalidad.

La igualdad en la democracia considera la igualdad política, que significa que todos los ciudadanos tienen derecho al voto y a ser votados, por lo tanto entre ellos no debe haber diferencias de ninguna naturaleza, y la igualdad social, que busca que los individuos que forman parte de una sociedad tengan las mismas oportunidades, sin importar la actividad social que desempeñen para desarrollarse como seres humanos.

En todo caso, la democracia, como forma de gobierno, es una estructura jurídicamente regulada, en cuanto que se crea y organiza por si sola dentro de su propia reglamentación

La Constitución mexicana en su artículo 3º considera a la democracia "no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo...".

Por otro lado hemos citado el concepto de sindicato en múltiples ocasiones en el presente trabajo, por lo tanto solamente vamos a reiterar la definición legal y a partir de ambos concepto haremos una definición propia de lo que consideramos es la democracia sindical.

⁷⁸ Disponible en

[https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-](https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3082/3385)

[comparado/article/view/3082/3385](https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3082/3385)

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

Por lo tanto la democracia sindical para nosotros, tomando como base el pensamiento aristotélico, es la fuerza que deriva de la voluntad expresada a través del voto de los sujetos que conforman una organización sindical, cuya mayoría será la que se tome en cuenta para la realización de actos y que al final solo puede tener como objetivo el estudio, mejoramiento y defensa del interés colectivo y del bienestar de todos los miembros que conforman al sindicato.

En la reforma del año 2012 en materia laboral también se ha contemplado este principio de la siguiente forma:

Como punto fundamental del tema concerniente a los sindicatos en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, se busca “descubrir fórmulas para que los sindicatos decidan el rumbo de sus organizaciones” esto se refiere a que se busca que la democracia y la libertad formen parte en la vida cotidiana de las organizaciones sindicales, teniendo el objetivo de asegurar dicha libertad sin contravenir con la autonomía sindical, pero otorgando a los trabajadores elementos suficientes para que de acuerdo a su libre albedrío decidan el camino que sus propias organizaciones deban seguir.

Por lo anterior propone “prever el voto libre, directo y secreto en la elección de la directiva sindical. Esta medida reconoce los criterios sustentados por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en el sentido de que ‘el hecho de que la autoridad establezca por voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales, no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical’”

Nosotros somos de la idea firme de que la reforma no debería haber contemplado este principio, no porque no lo consideremos importante, todo lo contrario, consideramos que éste es fundamental para el nacimiento y funcionamiento de una organización sindical. Pero nuestra idea se dirige hacia que, como parte imprescindible en una organización de esta naturaleza, debería darse por sentado dentro de la autonomía de un sindicato la libertad de elegir a sus

directivas. La misma ley le reconocía ya desde antes de la reforma éstas funciones y así siempre debería haber sido, respetando así lo fines para los que esta institución de derecho fue creada.

Pero si los dueños de los medios de producción, los partidos políticos y todos aquellos que buscan sacar algún provecho de los trabajadores en beneficio propio, siguen haciendo menoscabo de tales organizaciones y utilizando los recursos humanos y materiales de éstas, difícilmente cualquier reforma por muy bien dictada que esté, no servirá para que el sindicato cumpla con la función de proteger a la clase obrera.

3.6.2 Rendición de Cuentas por las Directivas de los Sindicatos.

Otro tema oscuro en la vida de un sindicato es precisamente el que ahora abordaremos y se trata de la rendición de cuentas por parte de las directivas de los sindicatos, la reforma del año 2012 también contempló este hecho y procuró dar las armas a los trabajadores a fin de que conozcan el destino de sus aportaciones y la administración del sindicato.

Con fundamento en el apartado anterior de la presente investigación en el que tratamos de explicar los diferentes problemas que existen en la dirección de un sindicato, en este momento nos encontramos en una escala mayor del problema.

Para nadie es un secreto que las cuotas sindicales impuestas a los miembros de la organización no son precisamente de aportación voluntaria, desafortunadamente estos recursos no siempre se emplean en el estudio y mejoramiento de las Condiciones Generales de Trabajo de sus miembros.

Grandes centrales obreras como la Confederación de Trabajadores de México, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos o la Confederación Regional Obrera Mexicana, se mantienen de todos aquellos bienes materiales que recaudan de los sindicatos afiliados a cada una de ellas.

Cuando nos referimos a los recaudos que los sindicatos se allegan y que los trabajadores no perciben esas mejoras, nos referimos a que dichas organizaciones no viven sólo de las cuotas impuestas a los empleados, sino

también de “aportaciones” de carácter político o de “donaciones” empresariales, así como de otros mecanismos fuera de la vista de sus integrantes, por citar un ejemplo; en muchas obras de construcción se puede ver una placa en colores negro y rojo, que nada tiene que ver con los permisos que el órgano administrativo otorga (llámese delegación o municipio), ésta placa tiene un costo extra y por lo tanto, no contemplado muchas veces para el responsable de la construcción y en ella se puede leer que es por parte del Sindicato de Trabajadores de la Construcción, Conexos y Similares de la República Mexicana, que a su vez éste se encuentra afiliado a la Confederación de Trabajadores de México, sin embargo este es solo uno de otros tantos sindicatos en el que sus integrantes no perciben realmente una mejoría en sus Condiciones Generales de Trabajo e irónicamente es al mismo tiempo de las organizaciones que más aportaciones hace a su central obrera.

Desgraciadamente abundan los malos ejemplos en cuanto a lo que al mal manejo de recursos por parte de las directivas sindicales se refiere, tal es el caso de aquellas que manejan al Instituto Mexicano del Seguro Social, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana o el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, por citar algunos ejemplos.

Pero no sólo es el aspecto económico en el que las directivas deben rendir cuentas, que claro está es sumamente importante que lo hagan, pero también sería importante que informaran la pretensión real que tienen cuando mandan a sus trabajadores a realizar marchas y mítines por un fin que en la mayoría de las veces, a éstos no les beneficia en nada, cuando realizan asambleas o eventos que, igual no tienen nada que ver con las labores desempeñadas y los obligan a asistir, amenazándoles con descuentos sobre la nómina en caso de inasistencia y efectivamente en dichos eventos pasan lista de asistencia.

Hay mucho que decir acerca de la rendición de cuentas por parte de las directivas de los sindicatos, la reforma en materia del trabajo también la ha contemplado como a continuación se expone:

Es de vital importancia la necesidad de construir un entorno que favorezca la transparencia y el diálogo entre los dueños de los medios de producción y los trabajadores.

Para lo anterior la Reforma Laboral del año 2012 propone “fortalecer la rendición de cuentas por parte de las directivas sindicales. Para ello se prevé que se deberá entregar a todos los trabajadores sindicalizados, un resumen de los resultados de la administración del patrimonio sindical (por lo menos una vez cada seis meses) y que la rendición de cuentas deba incluir por lo menos la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino”

De lo antes mencionado vemos que se sabe de antemano que las directivas no le rinden cuentas a nadie, esto es, manejan recursos que en realidad no les corresponden, de una manera que solamente aquellos que forman parte de dicho órgano conocen. Más adelante, la reforma, nos menciona otro tema muy importante para la rendición de cuentas y esto es, que si la organización sindical cuenta con un número mayor a 150 agremiados entonces los resultados que rindan las directivas deberán ser dictaminados por un auditor externo. De esta forma se pretende que no haya nada oculto para los trabajadores, al ser una persona ajena la que realice la auditoria al sindicato y los datos que se rindan sean los correctos.

Hecho lo anterior se propuso que a éstos resultados se le diera difusión por todos los medios de que disponga el sindicato para hacer del conocimiento de todos los trabajadores agremiados.

Por otro lado se implementa una nueva reglamentación en cuanto a complementar todo lo anterior, esto es, en caso de que las directivas se nieguen a la rendición de cuentas se acataran a las sanciones que los mismos estatutos del sindicato deben contener en caso de ocurrir este tipo de situación, al mismo tiempo los estatutos deberán contener: “las épocas establecidas para las presentaciones de la rendición de cuentas, las sanciones específicas para sus directivos, y la incorporación de las instancias y procedimientos internos que

aseguren la resolución de controversias entre los agremiados por la cuestión de la gestión de los fondos sindicales”.

La exposición de motivos que se realizó con motivo de la reforma laboral del 2012 nos habla claramente que con la adopción de estas medidas en ningún momento se pretende tener injerencia dentro de la vida de un sindicato, toda vez que se realiza con el fin de que sean los propios agremiados quienes tengan las armas necesarias para la defensa de los bienes de su organización, con el objetivo que se les dé un destino que únicamente sea en beneficio de los mismos miembros afiliados.

Para finalizar, la reforma, en el ámbito en el que se está tratando también maneja el hecho de que los trabajadores en cualquier momento pudieran tramitar ante la autoridad correspondiente la suspensión de pago por concepto de cuotas sindicales, cuando no se haya informado el estado del patrimonio sindical o consideren que existen irregularidades en el manejo de los fondos, o que el capital no se esté utilizando para cumplir con los fines del sindicato.

De todo lo anterior nos parece que esta parte de la reforma del año 2012 es sumamente importante, la rendición de cuentas por parte de las directivas sindicales es un verdadero cambio, si tomamos en cuenta lo que alguna vez le escuchamos decir al periodista Martin Moreno en la presentación de su obra “Los Demonios del Sindicalismo Mexicano” y que desde ese entonces se nos quedó en la memoria y hoy es muy oportuno citarlo, los sindicatos tienen un principio muy arraigado que es el de ‘prohibida la transparencia, obligatoria la opacidad’, efectivamente, las directivas de las organizaciones viven en un absoluto hermetismo en cuanto a lo que se refiere al destino de los bienes, nos parece que la reforma en este aspecto es de relevancia, sin embargo nos permitiremos ser un poco pesimistas en cuanto al tema de la aplicación efectiva de dicha reforma, realmente si se hiciera, suponemos que al haber apertura en cuanto a la administración de los bienes, el sindicato podría hasta llegar a alcanzar sus fines.

3.6.3 Registro Sindical.

Como se vio, con anterioridad, la Ley Federal del Trabajo establece en sus artículos 365 y 365 bis los requisitos necesarios para la constitución de una organización sindical.

Una vez que se han cumplido estos requisitos entonces se da paso al registro sindical.

La autoridad competente para llevar a cabo el registro sindical en el ámbito de competencia federal es la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, mientras que en ámbito local el trámite lo realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, más adelante hablaremos de la variación que en este aspecto se presenta con motivo de la reforma laboral del año 2016.

En el ámbito de lo real, la constitución y posteriormente el registro de un sindicato no es tarea fácil, si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo determina un procedimiento hasta cierto punto sencillo, es a la hora de enfrentarse a los funcionarios que llevan a cabo el trámite donde surgen las complicaciones. Desafortunadamente éstos se encargan de que los tiempos establecidos para el registro no se cumplan, alegando cargas excesivas de trabajo.

En este momento retomamos lo establecido en el Convenio 087 de la O.I.T. en el que ya vimos las partes en contradicción con la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado podemos hacer alusión también a una consideración personal que tenemos ya que antes de ser trabajadores somos humanos y nuestra Constitución Política reconoce ciertas prerrogativas a todos los pobladores considerándolos precisamente derechos humanos, para el tema en específico tenemos que el artículo 9º reconoce la libertad de asociación .

Por tanto para nosotros, considerando la jerarquía de la norma, creemos que el registro de una organización sindical no tendría que estar tan burocratizada, ya que finalmente tendríamos que pensar que el simple acuerdo de voluntades de sus integrantes es, el aspecto más importante, para que una organización de naturaleza social nazca a la vida jurídica, sin embargo estamos conscientes que

existiendo este acuerdo estaríamos frente a una organización de hecho, no así de derecho, y que sin embargo podría funcionar en tanto se acredita su existencia en el ámbito legal.

La reforma del año 2012 en materia del trabajo trató el tema del registro sindical de la siguiente forma:

“otorgar la facultad a las autoridades registrales para requerir a los solicitantes que subsanen las omisiones en la presentación de los documentos que se deben acompañar en el procedimiento de registro sindical. De no atenderse el requerimiento, se ordenará el archivo de la solicitud de registro, por falta de interés”.

Por supuesto retomando lo que habíamos mencionado antes no estamos de acuerdo con esta disposición, toda vez que, si por alguna razón la naciente organización no pudiera cumplir con algún requisito, sea porque la propia autoridad no quiera otorgarle el registro o que por falta de recursos económicos no pudieran cumplir con el requisito de los documentos registrados ante la fe de un notario público, estaríamos frente al problema de que simplemente no podría otorgársele el registro y por lo tanto no existiría en la esfera jurídica, por lo que los trabajadores agremiados se quedarían en un estado colectivo de indefensión; esto porque sabemos que sus derechos individuales quedarían a salvo.

Asimismo otro aspecto que abordó la reforma fue en lo concernientes a la publicidad para efectos de acceso a la información de los registros de sindicatos así como de los estatutos de éstos y los hizo de la siguiente manera:

“...se dispuso que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales deberán hacer pública para cualquier persona la información de los registros sindicales, incluyendo el texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos de los sindicatos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y las leyes de transparencia locales. Asimismo se señalaron los requisitos mínimos que deben contener los registros sindicales”.

Lo anterior en virtud de que con fecha 30 de noviembre del año 2012 fue adicionado el artículo 365 bis, del que antes hemos hecho referencia ya, que precisamente trata acerca de los requisitos de fondo que debe de contener el registro. Además de hacer mención que los apéndices a los que se refiere dicho artículo, tendrán que actualizarse cada tres meses, a efecto de que siempre la información que se dé a conocer al público esté conforme al funcionamiento real de la organización sindical.

Para nosotros esta adición es sumamente importante sobre todo para conocer a quienes se debe responsabilizar por el funcionamiento del sindicato y para efectos de rendición de cuentas.

3.6.4 Registro de Organizaciones Sindicales, Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo.

Hemos mencionado todos los elementos necesarios para el registro de un sindicato, la reforma laboral del año 2012 contemplo este tema y se adicionó el artículo 364 bis que reza: “en el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical”. Qué importantes son éstos principios no solo en lo que atañe al registro de organizaciones sindicales sino en el mismo funcionamiento de los sindicatos, claro está, si estos elementos se cumplieran en beneficio y protección por supuesto de los trabajadores, tal vez ni siquiera pondríamos en juicio la viabilidad de la institución del sindicato en nuestro país.

Ahora bien, alguna vez un profesor de origen alemán llamado Shinzeimer, y a quien el autor Juan Climént cita, formuló una definición del contrato colectivo que consideramos que es muy puntual a propósito de este tema, de éste dijo que era: “la expresión de las fuerzas sociales manifestada con autonomía y sancionada por el Estado”⁷⁹. Para futuros apuntes, esta definición será con la que trabajaremos, ya que la consideramos bastante precisa en cuanto a los objetivos

⁷⁹ CLIMÉNT, Beltrán Juan B. DERECHO SINDICAL, segunda edición. Editorial Esfinge. México. 1999 . p. 95

que debe perseguir un contrato colectivo de trabajo, no obstante la definición legal que el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo nos ofrece: es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Los contratos colectivos de trabajo tienen características propias ya que en ellos se habla acerca de una pluralidad de relaciones y no de una sola como un contrato tradicional.

La reforma en materia del trabajo del año 2012 refiere acerca del registro de contratos colectivos de trabajo de la siguiente forma:

Primero los eleva a la categoría de información pública con el fin de que “los interesados cuenten con mayor y mejor información relacionada con las organizaciones sindicales, y en consecuencia, que puedan ejercer sus derechos de manera razonada y con elementos de juicio al tener acceso a datos fidedignos y actualizados” por lo que también obliga a la parte patronal a difundir entre el personal a su servicio el texto íntegro que conforma el contrato colectivo de trabajo.

Por lo anterior, también se adicionó a la Ley Federal del Trabajo el artículo 391 bis en el que de igual manera se obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la publicidad de los contratos que se encuentren depositados en ellas a efecto de que cualquier persona pueda consultarlos.

Otro aspecto de gran importancia fue la obligación de incluir en la redacción del contrato colectivo de trabajo la obligación por parte de la patronal de “proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, así como consignar en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el o los patrones capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta en su caso, la cláusula de admisión”.

Además engloba ciertas características para el desarrollo de trabajos específicos, como los trabajadores trenistas y trabajadores con una categoría diferente al

resto, como por ejemplo los de confianza, así como la rescisión de un contrato, de un trabajador protegido por el contrato colectivo de trabajo que esté próximo a jubilarse según lo establezca el propio contrato, y que por causas particularmente graves se tenga precisamente la necesidad de prescindir de sus servicios.

De gran importancia consideramos todo lo antes referido, sobretodo la parte que corresponde a la publicidad de los contratos y la capacitación de los trabajadores. La primera, por lo mismo que supone la exposición de motivos, cuando habla de que teniendo a la mano los trabajadores toda la información en cuanto a las bases sobre las que se desarrollará su trabajo, en caso de inconformidad de alguna de las partes, se tendrá los elementos necesarios para el caso de que se llegue a un juicio.

Y el segundo aspecto nos parece relevante en virtud de que algunos patrones demeritan el ejercicio de un trabajo en virtud de la falta de conocimiento o destreza por parte de sus empleados y ese mal pensamiento se ve reflejado en el salario de cada empleado, por lo tanto, si en un contrato se pacta la obligación de que el patrón les otorgue las herramientas necesarias para el mejor desempeño de sus funciones se obtendrá un beneficio para ambas partes, ya que el trabajador al estar mejor capacitado podrá desempeñar un mejor trabajo, lo que probablemente se traducirá en un mejor salario, además que al estar bien capacitado podrá, en el caso de ser necesario, conseguir un mejor puesto dentro de la unidad donde se presta el trabajo o en cualquier otro lugar; mientras que el patrón tendrá por beneficio el hecho de que el resultado de ese adiestramiento se traducirá en mejoras en cuanto a su producción ya sea ésta de bienes o de servicios y por lo tanto en mejores ingresos de naturaleza económica.

Por su parte, acerca del registro de los reglamentos de trabajo, que son una parte fundamental para el desempeño de cualquier trabajo, nos dice que deberá de ser de la siguiente manera:

Al igual que los contratos colectivos de trabajo, los reglamentos interiores del trabajo deberán hacerse públicos para el conocimiento de cualquier persona.

Para lo anterior se adicionó a la Ley Federal del Trabajo el artículo 424 bis en el que se establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados en ellas, así como la obligación de proporcionar copias de dichos documentos, lo anterior de conformidad con lo establecido en la Ley Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental y las leyes que regulen a las entidades federativas en la misma materia, asimismo contempla los portales de internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los cuales deberán estar disponibles los reglamentos interiores de trabajo de forma gratuita para su consulta.

De igual manera que lo comentamos acerca del registro y publicidad de los contratos colectivos de trabajo, consideramos de gran trascendencia éste principio para que cada trabajador cuente con los elementos necesarios para defender sus derechos y mejorar sus condiciones generales de trabajo, sin dejar de lado por supuesto, que también conozcan de sus obligaciones y el buen ejercicio de las labores que tengan que desempeñar en la prestación del servicio para con el patrón.

3.6.5 Cláusula de Exclusión por Separación.

Uno de los temas más controvertidos hasta antes de la reforma del año 2012 fue el que se refiere a la existencia de la cláusula de exclusión por separación.

Los antecedentes históricos de dicha cláusula datan “desde las corporaciones de oficios que impedían el ejercicio del trabajo a los artesanos que no pertenecieran a la corporación”⁸⁰.

Muchas fueron las críticas que recibió esta figura jurídica a través del tiempo aunque al parecer en sus inicios estas cláusulas (tanto la de admisión como la de exclusión) fueron un valioso instrumento de que se valió el trabajo frente al capital.

⁸⁰ DE LA CUEVA, Mario. EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. 2ª edición. Editorial Porrúa. México. 1954. P371.

La cláusula de exclusión por separación consiste en que, en el caso de que un sujeto afiliado a un sindicato renuncie o sea expulsado de éste, también será separado de su puesto de trabajo dentro de una empresa.

El autor y abogado de la parte patronal Baltasar Cavazos Flores dice que tanto la cláusula de admisión como la de separación consisten en “limitar la facultad del empresario para contratar libremente a su personal”⁸¹.

Por su parte también el multicitado autor Néstor de Buen Lozano después de analizar los pros y contras de la cláusula de separación termina el estudio diciendo “ésta debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley”⁸².

Asimismo el Dr. Mario de la Cueva, afirma acerca de ambas cláusulas que “se han convertido en una de las bases del totalitarismo sindical y a través de esto del totalitarismo estatal”⁸³.

Finalmente el maestro José Manuel Lastra considera que ambas cláusulas son “instrumentos de represión, corrupción, prepotencia y arbitrariedad por parte de algunos líderes, quienes las aplican a su antojo o capricho, en detrimento y menoscabo de los derechos de sus representados”⁸⁴.

La reforma laboral del 2012 examina la cláusula de exclusión por separación y al respecto menciona:

Bajo el rubro ‘Eliminación de la Cláusula de Exclusión y Separación en contratos colectivos’, dice: “suprimir la denominada ‘cláusula de exclusión por separación’, que actualmente la Ley permite establecer en los contratos colectivos de trabajo, en consonancia con los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación”.

⁸¹ CAVAZOS, Flores Baltasar. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. Editorial Trillas. México. 1981. P. 265.

⁸² DE BUEN, Lozano Néstor. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS. Editorial Porrúa. México. 1983. P. 546

⁸³ DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 6ª edición. T. II. México. Editorial Porrúa. 1980 p. 308

⁸⁴ LASTRA, Lastra Manuel. Op. Cit. Pp 286.

En virtud de lo anterior, se derogó el último párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que hacía referencia a ella, por lo que el texto de tan controvertida cláusula, al faltar ésta quedó de la siguiente manera:

Artículo 395.- En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

A nuestra consideración la eliminación de tan controversial cláusula en los contratos colectivos de trabajo ha sido un gran acierto ya que coincidimos con la opinión que de ésta tiene el maestro José Manuel Lastra Lastra, además podemos agregar que a nuestro juicio dicha figura se prestaba a que un empleado fuera separado de su trabajo por motivos personales con algún miembro de la directiva sindical, o que la misma directiva manejara al personal a su antojo con el objetivo de conseguir fines personales bajo pena de expulsión del sindicato y por consiguiente la separación de su puesto de trabajo.

Cabe destacar que la jurisprudencia consideró, como ya lo mencionamos antes, como inconstitucional a la cláusula de exclusión por separación aún antes de la reforma en la siguiente tesis:

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN, LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5º, 9º Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la

administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5º, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por la aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además también infringen, los artículos 9º y 123, apartado A, fracción XVI, de conformidad con lo establecido por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia P./J.28/95 y P./J. 43/99, de rubros: “CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5º DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9º CONSTITUCIONAL”, y, “SINDICACIÓN ÚNICA, LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B. FRACCIÓN X CONSTITUCIONAL.”, pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, por lo que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos, y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del derecho de renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán⁸⁵.

Visto lo anterior, en años previos a la reforma del año 2012, ya se tenía sobre la mesa el hecho de que esta clausula resultaba a todas luces inconstitucional, ya que atentaba contra los derechos de sindicación de los trabajadores.

3.6.6 Emplazamiento a Huelga por la firma de Contratos Colectivos.

Desde los primeros movimientos obreros la única forma que los trabajadores, organizados en gremios o sindicatos, han tenido para mejorar sus condiciones generales de trabajo ha sido a través del paro o huelga, que es una forma de protesta consistente en el cese de la realización de una actividad remunerada, en perjuicio del dueño de los medios de producción, con el fin de defender sus intereses económicos y sociales.

Ya antes hemos anotado un concepto de lo que es un Contrato Colectivo de Trabajo, por lo tanto, solo haremos una breve definición: es el acuerdo de voluntades entre las partes que lo conforman con el fin de establecer las condiciones para la prestación de un trabajo en una empresa.

Por su parte el emplazamiento es una figura de derecho adjetivo, esto es, es una figura meramente procesal, indispensable para que las partes conozcan la noticia de que se encuentran dentro de un proceso laboral; la cual hace referencia a la primera notificación del juicio, esto es, cuando se llama al demandado por primera vez a efecto de que conozca que existe una demanda en su contra y éste tenga oportunidad de acudir ante la autoridad competente en el día y hora señalados en el mismo documento, ejerciendo así la prerrogativa constitucional de ser oído y vencido en juicio, de esta forma se establece una relación procesal entre actor y demandado.

⁸⁵ SEMANARIO Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo II , octubre de 1995, página 5 y Tomo IX, mayo de 1999, página 5 respectivamente. Disponibles en: www.sjf.scjn.gob.mx/documentos/tesis

Cabe destacar la diferenciación clara entre un emplazamiento y una notificación, el primero como ya vimos es la primera noticia que tendrá el demandado de un procedimiento en su contra e implica un llamamiento, mientras que la notificación suele ser el acto a través del cual se da a conocer indistintamente a las partes en juicio de cualquier suceso ocurrido en el mismo, para que realicen las acciones pertinentes conforme a su derecho convenga y puede o no implicar un llamamiento ante la autoridad.

Una vez puntualizados estos términos podemos entrar en materia acerca del tema que nos ocupa.

El autor Néstor de Buen dice con respecto al emplazamiento a huelga para la firma de Contratos Colectivos, que en este caso “el emplazamiento a huelga constituye una advertencia que a través de la autoridad se formula al patrón. Forma parte de él, de manera necesaria, el conjunto de las peticiones que de no ser acatadas llevarán a la suspensión de labores”⁸⁶, además menciona que necesariamente estas peticiones “deberán referirse a cualquiera o varios de los objetos de huelga establecidos en el artículo 450 fracciones I, II, III, IV, V, VI, y VII. de la Ley Federal del Trabajo, esto es que las causas de huelga son específicas y no hay un derecho indeterminado de huelga”⁸⁷.

La Ley Federal del Trabajo plantea como requisitos para el emplazamiento a huelga los establecidos en el artículo 920, que son:

- I. Que se formule por escrito
- II. Que el escrito este dirigido al patrón
- III. Que se señalen las peticiones, advirtiendo la intención de ir a la huelga en caso de no ser satisfechas las mismas, sin olvidar mencionar el objeto que en su caso tendrá la huelga.
- IV. Que se presente en copias por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en el caso de que no se encuentre la empresa o establecimiento en donde resida la Junta, entonces el escrito podrá

⁸⁶ DE BUEN, Lozano Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. México. 2001. P. 582

⁸⁷ Ídem.

presentarse ante la autoridad del trabajo más cercana o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa, para que una vez hecho el emplazamiento remita el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- V. Que el aviso de suspensión de labores se lleve a cabo al menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender actividades, o de diez días cuando se trate de servicios públicos. este término se empieza a contabilizar desde el día y la hora en que el patrón quede emplazado.

A grandes rasgos estos son los elementos para que se pueda llevar a cabo el emplazamiento a huelga, cuando se tiene como fin la firma de un contrato colectivo de trabajo, la reforma en materia laboral del año 2012, contempló ciertos aspectos en este sentido, a lo que dice lo siguiente:

“Prever como causa para negar el trámite a un emplazamiento a huelga para la celebración de un contrato colectivo de trabajo. el hecho de que previamente exista otro en trámite cuyo objeto sea el mismo. Lo anterior, a efecto de propiciar seguridad jurídica al procedimiento y evitar múltiples emplazamientos en contra del mismo patrón por organizaciones sindicales diversas”.

Esto en virtud de que hace tiempo cuando en una empresa existía más de un sindicato, de manera simultánea, se llevaba a cabo el emplazamiento a huelga a un mismo patrón para la firma de contratos colectivos de trabajo, por lo que ahora se hace esta especie de prevención con el fin de evitar laudos contrarios y de alguna manera por economía procesal. Según lo afirma la propia exposición de motivos de dicha reforma, también ésta prevención se da con el fin de “robustecer” el mandato contenido en el referido artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, acerca de los requisitos que debe de cumplir el pliego de peticiones.

En atención a lo anterior, la reforma también dice que “no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme

a lo establecido en el artículo 920, o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante ya existir uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente”

Por su parte se adicionó un último párrafo al artículo 924, dicho artículo trata acerca de que a partir de que se lleve a cabo la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, deberá suspenderse la ejecución de toda sentencia; tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en bienes propiedad de la fuente de trabajo, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: 1) asegurar los derechos del trabajador (indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones); 2) créditos derivados de la falta de pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social; 3) Asegurar el cobro de aportaciones por parte del patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; d) Los demás requisitos fiscales.

El párrafo agregado señala que “los derechos de terceros propietarios de bienes afectados por una huelga podrán hacerse valer por separados en vía incidental, a efecto de que acreditada la legítima propiedad de los bienes afectados por la huelga, la Junta tome las medidas que sean necesarias para restituirle la posesión de los mismos, sin que estas actuaciones afecten el derecho de huelga”

Este párrafo es importante en el sentido de que, en ocasiones una empresa produce bienes o servicios con determinadas herramientas, aunque no necesariamente éstas son de su propiedad, sino que se encuentran arrendadas o prestadas, hecho por el cual, al no formar parte, éstas de los bienes de la empresa sus propietarios se verán en la necesidad de acudir con la autoridad competente y demostrar a través de la tramitación de un

incidente, su propiedad y por lo tanto la determinación de que sus pertenencias no corresponden al patrimonio de la empresa por lo que no podrán ser objeto de aprovechamiento por parte del promovente dado el caso de embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio. Por ejemplo una empresa de mudanzas cuenta con un establecimiento, con una plantilla de trabajadores y con toda una logística de funcionamiento, sin embargo los vehículos en los que se lleva a cabo el servicio son rentados a otra empresa que se dedica exclusivamente a la renta de vehículos de carga, al momento de llevarse a cabo el procedimiento para el emplazamiento a huelga para la firma de contratos colectivos, todo el patrimonio con el que cuente la empresa se podrá utilizar para el pago a que se refieren las fracciones I a IV del antes referido artículo 924; salvo dichos vehículos porque en virtud del párrafo agregado el dueño de los vehículos arrendados deberá promover ante la autoridad competente un incidente en el que una vez demostrada la propiedad de sus pertenencias se le devolverán, sin que esto afecte la huelga.

3.7 La Reforma Constitucional en materia de Justicia Laboral por lo que atañe a los sindicatos.

Una vez aprobada y ya vigente la reforma del año 2012, en el año 2016, nuevamente el representante del poder ejecutivo en nuestro país, envía un proyecto de reforma con el que intenta complementar aquella aprobada en el año 2012, según lo manifiesta él mismo en la exposición de motivos enviada al Congreso de la Unión.

En dicho proyecto nos describe lo que de alguna manera ya era bien sabido por todos aquellos que hemos estado en alguna Junta de Conciliación y Arbitraje, que el funcionamiento de éstas deja mucho que desear y que esto mismo no permite que los principios con los que se debe regir como inmediatez (entendiéndose éste principio como el acercamiento de los jueces con las partes a fin de mediar entre las mismas), transparencia y autonomía, con los que fueron creadas, no se puedan cumplir; lamentablemente la corrupción es lo que más

abunda en dicha institución y no lo decimos porque haya que espantarse, es bien sabido que la podredumbre existe en todos lados, sin embargo, es de preocuparse, ya que esta institución en especial no debería manejar intereses, ya que tiene a su cargo un peso muy grande, sus actos chocan directamente al interés social y golpean fuertemente al núcleo de la sociedad, en este caso a las familias de los trabajadores, es de entenderse el alcance que tiene la omisión de dicha autoridad para llevar a cabo sus funciones.

A lo largo de los años las Juntas de Conciliación y Arbitraje han tenido como propósito (ya que aún no desaparecen, a pesar de que la reforma ya está aprobada) la impartición de justicia para todos aquellos conflictos que se generan entre el capital y el trabajo. Constituidas sobre una estructura orgánica tripartita, en donde concurren representantes de los patrones por un lado, de los trabajadores por el otro y en donde el Estado hace las veces de árbitro, todos ellos encargados de vigilar que los procedimientos se llevaran a cabo y que llegaran a un buen término, en el que el laudo fuera justo o según el caso en concreto que a través de la conciliación se llegara a un punto en el que las partes en disputa estuvieran de acuerdo y conformes a través del acuerdo de voluntades entre los mismos, tomando como base que esta forma de solución no fuera contraria a lo establecido por la Ley.

Sin embargo, la realidad es otra, las juntas tienen muchas deficiencias, no solo porque los tiempos procesales que determina la Ley Federal del Trabajo no se cumplen (el exceso de trabajo en este caso solo es una forma de justificar el mal ejercicio de las funciones de sus miembros), además de que algunos de sus funcionarios (por supuesto no todos, realmente sería injusto generalizar en esta cuestión y juzgarlos a todos por igual, ya que también hay gente muy capacitada) “no conocen” sus obligaciones, enunciadas en el mismo reglamento interno de las Juntas.

El retraso en las audiencias, la pérdida de expedientes y en muchas ocasiones la ausencia de las autoridades que son importantes y que deberían estar presentes en las audiencias como es el caso de los secretarios de acuerdos, son la realidad del diario en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tristemente éstas

son solo algunas causas de que este organismo “ya no cumpla con sus funciones”.

Día con día hay más personas con la necesidad de un trabajo, día con día la mano de obra se ha ido abaratando, por lo tanto los mínimos legales a los que ya hemos hecho referencia antes, se han ido convirtiendo en un deseo que todos quisieran que se cumpliera y que muy pocos patrones ofrecen y lo otorgan como si de un regalo se tratara, como si de ellos dependiera el darlo o no, como si la Ley no los considerara, porque las condiciones generales de trabajo reales se establecen muy por debajo de las que marca la Ley.

La reforma del año 2016 trata la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como medida principal, esto con el fin de integrar la impartición de justicia en materia laboral al Poder Judicial de la Federación, esto es, judicializar la materia del trabajo, dejar de depender del Poder Ejecutivo Federal para estar en las mismas condiciones que las demás materias de nuestro Derecho.

Claro está, este cambio absoluto en nuestra materia, conlleva una serie de alteraciones a todo el sistema, a nosotros en particular nos interesa todo aquello que tiene que ver con el nuevo procedimiento para el registro y funcionamiento de los sindicatos, por lo que más adelante estudiaremos cada parte que se modificó, por ahora adelantaremos que con esta reforma cambia la forma de existir de un sindicato, la reforma propone la idea de la existencia de una verdadera democracia sindical, en la que los miembros puedan elegir libremente a sus líderes y éstos no sean impuestos por los mismos empresarios, se exigirá una real rendición de cuentas a todos aquellos que presidan el sindicato, cambiará la forma de percibir el registro sindical, el registro de los contratos colectivos y el registro de los reglamentos interiores del trabajo, en materia constitucional el cambio viene de fondo, con la creación de un nuevo organismo autónomo que se encargara de toda la etapa de conciliación y de la parte que más nos interesa para este trabajo, el registro de los sindicatos nacientes y de todas aquellas organizaciones ya existentes, además de lo ya mencionado.

3.7.1 Creación de un Organismo Federal Descentralizado de Conciliación Autónomo.

En la exposición de motivos del proyecto de reforma que el representante del Poder Ejecutivo envió el día 28 de abril del año 2016 al Congreso de la Unión para su revisión y aprobación se desprende del inciso 2) lo siguiente:

“Se propone replantear la función conciliatoria, de manera que constituya una instancia prejudicial a la cual los trabajadores y patrones deberán acudir. Con esta medida se privilegia que los nuevos órganos de impartición de justicia laboral concentren su atención en las tareas jurisdiccionales, propias de su nueva responsabilidad. En tanto la función conciliatoria estará a cargo de Centros de Conciliación especializados e imparciales, dotados con personalidad jurídica y patrimonio propios, además de que contarán con plenas autonomías técnicas, operativas, presupuestarias, de decisión y de gestión; éstos centros que serán organismos descentralizados. Destaca que la iniciativa delinea el nuevo procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria de manera que resulte eficaz para las partes. Para tal efecto se propone que esta etapa procesal conste de una sola audiencia obligatoria con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita y que las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realicen con el acuerdo de las partes el tiempo que de común acuerdo determinen”.

Además, el régimen transitorio contempla las medidas pertinentes que se deberán de tomar en tanto inician los nuevos organismos sus funciones. Que en particularidad consisten en:

- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en el ámbito de su competencia, continuarán atendiendo los conflictos entre patrones y trabajadores y sobre el registro de las organizaciones sindicales y sus contratos colectivos de trabajo.
- Por su parte sigue siendo competencia de los Tribunales Colegiados de Circuito conocer de los amparos interpuestos en contra de los laudos que emitan las autoridades del trabajo.

- Los asuntos que se encuentren en trámite al momento de que inicien sus funciones los Tribunales Laborales, los Centros de Conciliación y el Organismo Descentralizado, serán resueltos de acuerdo a lo establecido con las disposiciones aplicables al momento de iniciar sus labores.
- Cuando les sean requeridos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las demás autoridades competentes, deberán hacer la transferencia de procedimientos, expedientes, así como de toda la documentación que tengan a las nuevas autoridades, con el fin de que éstas últimas resuelvan los conflictos entre el capital y el trabajo, así como también remitirá lo que corresponda al organismo que se encargará de los asuntos relacionados con el registro de las organizaciones sindicales y de los contratos colectivos de trabajo.
- Finalmente se contempla el respeto al derecho de los trabajadores de las actuales autoridades del trabajo

La reforma aporta además, la forma en que se designara al funcionario titular de este nuevo organismo, el cual es muy similar al que se realiza cuando se selecciona a un nuevo ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; el titular del poder ejecutivo propone una terna a la Cámara de Senadores, de la que saldrá el titular de dicho organismo, previa votación del Senado de la República, la que deberá de votar por mayoría de dos terceras partes de los presentes. O durante los recesos de ésta será la Comisión Permanente la que realice la votación, dentro de un plazo de 30 días que no admite prórroga alguna. En caso de que el Senado no hubiera resuelto acerca del funcionario que se encargará de dicho órgano, será el mismo representante el ejecutivo quien lo elegirá de la misma terna propuesta por él mismo.

Después de dejar una panorámica del contenido de la reforma en materia laboral conforme a la creación de un nuevo organismo descentralizado de la administración pública, que se encargará de llevar a cabo las audiencias de conciliación antes de llegar a juicio, además del registro de los sindicatos y de los contratos colectivos, veremos un poco más de fondo ésta reforma.

Como parte del antes mencionado paquete de reformas “estructurales”, como el mismo presidente las nombró, esta reforma viene a ser un complemento a la realizada en el año 2012 por el entonces representante del Poder Ejecutivo. Cabe destacar que esta reforma no tuvo el estudio necesario que se requiere para llevarse a cabo, ya que se desarrolló como una más de las llamadas iniciativas “preferentes”, esto es, sin que se realizara una consulta popular en la que las partes posiblemente afectadas tuvieran la oportunidad de expresarse.

Con anterioridad a la publicación del proyecto del Presidente de la República, de las reformas a la Ley Federal del Trabajo y primeramente al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, una serie de abogados, así como de sindicatos y hasta partidos políticos solicitaron, que antes de llegar al Congreso de la Unión se realizara una consulta pública, a lo que la contestación fue una rotunda negativa, no obstante la exposición de motivos al inicio afirma: “la relación entre el Gobierno Federal, los trabajadores y empleadores del país es una relación sólida, sustentada en la confianza, en el diálogo, en el consenso, en el acuerdo y abonada por los mejores intereses de México”.

A lo que queremos llegar es a lo siguiente: cuando una reforma se realiza sin estudiar el impacto que tendrá en aquellos que se ven involucrados en ella, como son los patrones y los trabajadores, el panorama no se vislumbra muy bueno, no es que estemos en desacuerdo con la desaparición de las Juntas, creemos que ha quedado asentado que conocemos su funcionamiento y desafortunadamente también sus vicios, por lo que no nos atreveríamos a sugerir que sigan funcionando como hasta ahora, lo que nos preocupa es el hecho de que aunque la autoridad laboral corresponda al Poder Judicial de la Federación, no es una garantía de que funcionará mejor, basta con ir a ver los tribunales civiles y penales para darnos cuenta de la realidad que se vive en ese ámbito.

Además que el proyecto de reforma adolece de falta de claridad, no especifica muy bien cuáles y como se llevarán a cabo las funciones de los tribunales laborales; no podemos dejar de mencionar que en un tribunal o en un juzgado las partes en controversia son vistos de manera igualitaria, y claramente en el

ámbito del Derecho del trabajo, nos encontramos en desigualdad de las partes, existe un principio internacional que dice que la justicia debe de ser más favorable al trabajo para que exista la justicia laboral.

Finalmente nosotros nos aferramos a querer creer que el cambio sirva y que lo que prevalezca en su funcionamiento sean la transparencia y la imparcialidad, para que el resultado sea una verdadera impartición de justicia y no nos llevemos una decepción.

El día 24 de febrero del año 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un documento denominado “Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Justicia Laboral, que dice en su parte conducente:

“El Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, en uso de la facultad que le confiere el artículo 135 de la Constitución General de la República, y previa a la aprobación de la mayoría de las honorable legislaturas de los Estados, declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral.

Artículo Único.- se reforman el inciso d) de la fracción V del artículo 107, las fracciones XVIII, XIX, XX y XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123, se adicionan la fracción XXII bis y el inciso c) a la fracción XXXI del apartado A, y se elimina el último párrafo de la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ´para quedar como sigue:

Artículo 107...

I, a IV...

V,...

a), a c)...

d) en materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los Tribunales laborales locales o federales

o Laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas.

...

VI, a XVIII...

Artículo 123. ...

A. ...

I, a XVII...

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

Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales.

XX. La resolución de las diferencias, o los conflictos entre trabajadores y patrones, estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria, estará a cargo de los Centros de Conciliación especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios, contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La Ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora, debidamente fijadas de manera expedita.

Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto, la Ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procedimientos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual, previa comparecencia de las personas propuestas, realizara la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores

presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo, aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado, que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular, en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y que no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo deberá cumplir con los requisitos que establece la ley.

Desempeñará su cargo por el periodo de seis años y podrá ser reelecto solo por una ocasión.

En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el período respectivo, sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquellos en que actúe en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. ...

XXII bis. Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patronos, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:

- a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y
- b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

XXIII. a XXVI. ...

XXVII. ...

a) ...

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.

c) a h) ...

XXVIII. a XXX. ...

XXXI. ...

a) y b) ...

c) Materias:

1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados;
2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;
3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa;
4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y
5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo,

para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente.

B. ...

Transitorios

Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo.

Tercero. En tanto se instituyen e inician operaciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, de conformidad con el transitorio anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades locales laborales, continuarán atendiendo las diferencias o conflictos que se presenten entre el capital y el trabajo y sobre el registro de los contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales.

Los Tribunales Colegiados de Circuito del Poder Judicial de la Federación continuarán conociendo de los amparos interpuestos en contra de los laudos emitidos por las referidas Juntas en términos de lo previsto por la fracción V del artículo 107 de esta Constitución.

Los asuntos que estuvieran en trámite al momento de iniciar sus funciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, serán resueltos de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio.

Cuarto. Dentro del plazo a que se refiere el artículo segundo transitorio de este Decreto, el Ejecutivo Federal someterá a la Cámara de Senadores la terna para la designación del titular del organismo descentralizado que se encargará de

atender los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales.

Quinto. En cualquier caso, los derechos de los trabajadores que tienen a su cargo la atención de los asuntos a que se refiere el primer párrafo del artículo tercero transitorio, se respetarán conforme a la ley.

Sexto. Las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los procedimientos, expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias, tengan bajo su atención o resguardo a los tribunales laborales y a los Centros de Conciliación que se encargarán de resolver las diferencias y los conflictos entre patronos y trabajadores.

Asimismo, las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias tengan bajo su atención o resguardo, al organismo descentralizado que se encargará de atender los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales.

Ciudad de México, a 8 de febrero de 2017.- Dip. Edmundo Javier Bolaños Aguilar, Presidente.- Sen. Pablo Escudero Morales, Presidente.- Dip. Alejandra Noemí Reynoso Sánchez, Secretaria.- Sen. María Elena Barrera Tapia, Secretaria.- Rúbricas."

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a veintitrés de febrero de dos mil diecisiete.- Enrique Peña Nieto.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Miguel Ángel Osorio Chong.- Rúbrica.

Como podemos observar, la reforma es ya un hecho, el organismo descentralizado recibe el nombre de Instituto Federal de Conciliación y Registro Laboral, nos resta esperar la forma en la que el cambio de una organización a otra va a darse y esperar los resultados, tenemos fe en que éstos sean los

mejores, aunque con honestidad no creemos que realmente la impartición de justicia cambie.

3.7.1.1. Registro de todos los Contratos Colectivos por parte de este Órgano.

La reforma laboral contempla por su parte en el inciso 3º, también el registro de todos los contratos colectivos de trabajo en este nuevo organismo, y lo atiende de la siguiente manera: “se propone revisar el sistema de distribución de competencias entre las autoridades federales y locales. De esta manera con el propósito de fortalecer el ejercicio de las libertades de negociación colectiva y de sindicación se considera necesario crear un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal que tendrá la facultad, entre otras, de atender el registro de todos los contratos colectivos de trabajo...”

La finalidad de esta parte de la reforma es la de intentar darle seriedad al registro de los contratos colectivos para evitar el disimulo de los dueños de los medios de producción, que en muchas ocasiones se ponen de acuerdo con los líderes sindicales para ocultar la existencia de contratos colectivos y como consecuencia, por supuesto su contenido y su debida aplicación a todos los trabajadores, se encuentren o no afiliados al sindicato titular del contrato.

En el portal oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social apareció hace tiempo un artículo denominado “protocolo del operativo sobre libre contratación colectiva” y en la parte inicial señala: “el objetivo de este protocolo es detectar sindicatos en los centros de trabajo que simulan no contar con sindicatos ni con contrato colectivo de trabajo, a fin de que la relación de trabajo se preste en los términos y condiciones pactados, así como verificar que en caso de que la empresa tenga celebrado un contrato colectivo, éste haya sido fijado visiblemente y difundido a los trabajadores en los lugares donde se presta el trabajo”⁸⁸.

88

Disponible

en

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/92561/protocolo_de_inspeccion_para_la_libre_contratacion_colectiva.pdf

La intención de este protocolo suponemos que es un complemento a lo antes referido en la reforma laboral del año 2012 y por supuesto reforzando la del 2016. Cabe señalar que este documento estuvo visible por un tiempo determinado solamente en el portal, actualmente al querer volver a abrir la página la ventana nos dice que la liga no existe, y realmente dudaríamos de su existencia si no fuera porque entre los meses de mayo y agosto del año 2016 se publicó un documento llamado *Las iniciativas de reforma laboral de 2016 y el antecedente de 2012*⁸⁹, en el que también se hace alusión a dicho protocolo y de igual forma lo cita de manera textual.

Desconocemos el motivo por el que este protocolo ya no se encuentra disponible, pero esperamos que el fondo de la reforma en este aspecto del registro de los contratos colectivos de trabajo, realmente sea el de mantener informados a los trabajadores de la forma real en la que deben de prestar sus servicios y las condiciones de trabajo que deben de tener.

Se ha rumorado mucho acerca de este aspecto, del registro de los contratos colectivos de trabajo y también del registro de todas las organizaciones sindicales que veremos más adelante, mucho se habla acerca de que la reforma tiene como fondo la necesidad de cumplir con los diversos compromisos internacionales que nuestro país ha ido adquiriendo y no realmente la protección a la clase trabajadora.

No podemos cerrarnos de ojos y decir que esto nunca ha sucedido; sin embargo, si la reforma se vuelve una realidad, sería una buena arma para todos los que aún creemos que la justicia social se puede lograr, si, a través de la lucha y de las mismas instituciones, pero con armas ideológicas y con la razón, donde prevalezca el sentido común, el sentido de ser realmente humanos y el ánimo de justicia.

⁸⁹ ALZAGA, Sánchez Óscar. LAS INICIATIVAS DE RFORMA LABORAL DE 2016 Y EL ANTECEDENTE DE 2012. Resumen, revista Alegatos, número 93. México, mayo/agosto 2016.

3.7.1.2. Registro de todas las organizaciones Sindicales en este mismo Órgano.

Como anteriormente se dijo efectivamente el naciente órgano descentralizado de la Administración Pública será el encargado, además del registro de los contratos colectivos de trabajo, también de los sindicatos existentes, en los diferentes ámbitos de competencia, en todo caso, local y federal.

El inciso 3º del texto de la reforma del año 2016 lo dice de la siguiente manera: "...tendrá la facultad, entre otras... de atender el registro de todas las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos, inherentes a dicha materia...".

La reforma cuando habla de este registro, y del ya antes mencionado registro de contratos colectivos de trabajo, lo hace de manera por igual, de hecho como se habrá notado a ambos los maneja en un mismo inciso y la exposición de motivos habla igual, acerca del beneficio de que éste organismo de nueva creación lleve a cabo estas funciones en beneficio de la clase trabajadora.

Tal vez lo que haya que resaltar, es la parte final del antes citado inciso 3º del texto de la reforma en materia del trabajo, en lo que se refiere a los procesos administrativos, recordemos que un sindicato para su constitución y registro debe llevar a cabo varios trámites, que esperamos sean más accesibles y menos burocratizados, repetiríamos más de una vez que quisiéramos que en verdad los trabajadores se beneficien con estas reformas y que no se queden solo en el papel como letra muerta.

3.8 Viabilidad de los sindicatos en México en la Actualidad.

Hemos estudiado la institución del sindicato a través de la historia, desde su creación hasta llegar al día de hoy. El camino no ha sido fácil, en muchas ocasiones ha tenido que correr sangre para que ésta organización sea hoy una realidad, lamentablemente, es muy probable que la manera en la que se

desarrolla en nuestra sociedad la tarea del sindicato, no fue como la soñaron todos aquellos que la historia recuerda como mártires.

En otro tiempo se tenían ideales, se creía que una organización de trabajadores podría llevarlos a una mejora constante en sus condiciones generales de trabajo, y se habla únicamente de trabajadores, no porque olvidemos a los patrones, pero estos últimos tienen las armas, llamadas conocimiento y recursos, en cambio los trabajadores solamente tienen su fuerza de trabajo.

Aquellos que lucharon y dieron sus vidas por un movimiento que beneficiaría a todo el mundo, no querían nada regalado, querían trabajar, pero de manera digna, ya sin el yugo de la represión.

Pero a pesar de todos los esfuerzos de esa lucha, en algún punto algo se perdió, y ese algo fue la rectitud que era lo menos que se esperaba para la dirección de la institución del sindicato. En un momento los ideales de aquellos en los que se confió para dirigir una organización de éste tipo, se quebrantaron, empezó a existir la prevalencia hacia el interés individual dejando de lado el interés colectivo, que para cualquier otra figura del derecho pudiera no interesar tanto, pero teniendo de frente a una figura de orden social, es imperdonable anteponer el primero al segundo.

Antes de empezar con nuestro análisis, haremos un breve paréntesis para establecer el término de 'viabilidad', la palabra procede del francés "viable", que a su vez se compone de dos vocablos latinos: *vita*, que se traduce como *vida*, y el sufijo *-bilis*, que en este caso es equiparable a *posibilidad*. De esta forma entendemos que el término se refiere a aquello que tiene la posibilidad de vivir, por lo tanto, de ser.

Cuando se habla de viabilidad en cuanto a alguna cuestión, se refiere entonces a aquello que tiene probabilidades de llevarse a cabo o que en virtud de sus características puede estar vigente en su aplicación.

Para nosotros la viabilidad de la institución del sindicato, consiste en que efectivamente, el sindicato es una institución viable en su aspecto ideal/formal, ya que la ley lo reconoce y lo regula, de hecho, podemos creer que es una de las

instituciones de derecho más importante dentro de nuestra sociedad, sin embargo, nuestro lamento en cuanto a la viabilidad de éste se encuentra en el aspecto real, esto es, la forma en la que subsiste un sindicato más allá de lo establecido legalmente.

Como hemos mencionado, los sindicatos viven de manera sigilosa y discreta, nadie los molesta, pero ellos al mismo tiempo nada hacen para alcanzar sus fines.

Y entonces se piensa que es una institución que solamente sirve para aparentar una protección del trabajador y al mismo tiempo un contrapeso para el patrón, porque claramente no está realizando sus fines, podríamos hacer un poco de memoria histórica y analizar cuándo fue la última vez que un sindicato alcanzó mejoras en cuanto a sus condiciones de trabajo, es un poco complicado, más allá de lo que todos conocemos del Sindicato Mexicano de Electricistas.

Lo anterior no debe traducirse como un ánimo de querer desaparecer tan importante institución de derecho social, ya que si algo me ha interesado casi desde el inicio de mis días en el Colegio de Ciencias y Humanidades, fue precisamente el estudio de la sociedad para el mejoramiento de las condiciones de vida de todos aquellos que se encuentran en desventaja, mis ideales no han cambiado desde ese día, hasta hoy, por supuesto, ahora con una mente más madura y con mayor conocimiento del de entonces, pero sería que lo que se esperaría es una verdadera revolución en la forma de dirigir un sindicato.

Somos de la idea que es ahí precisamente en donde se encuentra todo el mal que algunas de estas organizaciones han hecho a sus agremiados.

Claramente he aludido a la historia, y es que tal vez soy demasiado enfática en este ámbito, será porque en mi mente resuenan aquellas palabras del célebre Confucio: “el pueblo que no conoce su historia, está condenado a repetirla” y no me gustaría, en verdad, nada sería más trágico que se repitiera la historia que en el primer capítulo hemos narrado, llena de hechos sangrientos en un deseo de ambición y avaricia de aquellos que ostentando un poco de poder abusan de aquellos otros que nada tienen.

Hace unas décadas se funda en la Ciudad de México una institución cuyo objetivo era preparar a futuros líderes sindicales, la inaugura el Licenciado Vicente Lombardo Toledano y el entonces presidente de la República Lázaro Cárdenas del Río. Efectivamente la Universidad Obrera de México existe, pero no hemos sabido de ningún actual líder sindical que haya pasado por sus aulas, de hecho basta revisar la oferta educativa de esta Universidad para saber que los objetivos con los que fue creada, no se cumplieron.

Somos de la idea que un verdadero líder sindical debe de ser alguien preocupado realmente por la situación de los trabajadores que conforman un sindicato, alguien con valores para que no se corrompa, pero sobretodo alguien con suficiente conocimiento del Derecho, para que no se vea superado y engañado por aquellos que pretendan manejar intereses que no les corresponden.

Posiblemente sea solamente un ideal, pero volviendo un poco a lo antes referido, todos los grandes movimientos, que dan paso a los grandes cambios, empiezan precisamente con un ideal.

Finalmente para nosotros el sindicato es viable, a reserva de efectuar cambios desde la raíz, desde su organización, para que una vez establecido y apegándose siempre a la ley, éste sirva para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de quienes lo conforman, lo que se traducirá en un mejoramiento de cada uno de los integrantes de las familias de sus miembros, al ser la familia el núcleo de la sociedad, mejoraría ésta última y por tanto todos nosotros con ella.

De alguna manera, cualesquiera somos trabajadores, y como tal, esto nos interesa a todos, lo menciono así porque alguna ocasión una persona que fue trabajador primero y que ahora ostenta una posición de patrón, me dijo que desde su punto de vista es más fácil ser trabajador que ser patrón, porque como el primero solamente debes cumplir con un horario y esperar a que se llegue el día de la paga, pero como patrón, es diferente, ya que tienes la obligación de pagar cada quincena independientemente de si el bien o servicio que ofrezcas tuvo movilidad en esos quince días, además de que el pago no sólo tiene impacto en las personas que te colaboran con su trabajo, atrás de esas personas hay

familias, que viven al día en muchos de los casos y que sólo cuentan con que deberán tener el medio satisfactor hacia el final de la quincena, independientemente de la forma en que el patrón se allegue de esos recursos.

Conclusiones.

En virtud de la investigación antes referida, hemos formulado las siguientes conclusiones:

PRIMERA: El movimiento obrero es el resultado de la lucha entre los factores de la producción.

SEGUNDA: El marco jurídico ha tenido que evolucionar al mismo tiempo que la sociedad lo ha hecho, con el fin de cubrir las necesidades de esta última

TERCERA: Nuestro país es pionero en hacer reconocimiento en la norma Fundamental de las garantías sociales.

CUARTA: En nuestro país lamentablemente no es fácil la constitución de un sindicato; y el derecho colectivo del trabajo no es un tema sencillo, se trata de ir con aquellos que nada tienen, en contra de aquellos otros, que cuentan con medios y recursos para protegerse.

QUINTA: En materia internacional la figura del sindicato es de suma importancia, se han realizado convenciones del trabajo que han tenido como resultado Tratados firmados y ratificados ante la Organización Internacional del Trabajo, como lo son el convenio 087 y el 098, con el fin de mejorar cada día más las condiciones de trabajo en todo el mundo.

SEXTA: En nuestro país poco conocimiento se tiene de los cuerpos normativos internacionales y de su aplicación vinculada con las propias leyes locales, tanto es el desconocimiento, que en algunas ocasiones, existen puntos discordantes entre una reglamentación internacional y la nacional.

SÉPTIMA: El punto más complicado en cuanto a un sindicato es el concerniente a su funcionamiento, la doctrina nos ilustra en cuanto a la forma en que de manera formal funciona un sindicato, sin embargo, desconocemos si la manera real, sigue estas enseñanzas, o si acaso se apega a la ley.

OCTAVA: En los últimos dos sexenios en México se han realizado reformas en materia del trabajo, con el aparente fin, de mejorar entre otras cosas la forma en la que los sindicatos han de realizar sus funciones. Así como la creación de un nuevo modelo de impartición de justicia.

NOVENA: La viabilidad de un sindicato es primordial para nuestra sociedad, sólo se requiere de una verdadera depuración de las diferentes directivas y que se haga público todo aquello que interesa realmente a los trabajadores.

DÉCIMA: A lo largo de la historia en nuestro país han existido dos leyes reguladoras de la materia del trabajo, la primera del 28 de agosto de 1931 y la segunda del 1º de mayo de 1970; está por aprobarse un nuevo cuerpo normativo que regule las relaciones entre el trabajo y el capital, una nueva Ley del Trabajo supuestamente tendiente a mejorar las condiciones generales de trabajo de las personas que conforman al pueblo mexicano, un pueblo que sabe trabajar, que sabe luchar y que tanto ha sido golpeado, pero que se sabe levantar, sabe el momento preciso en que debe de dejar de ser omiso y cambiar por el beneficio de todos, esperemos que funcione.

Bibliografía:

- ALZAGA, Sánchez Óscar. LAS INICIATIVAS DE REFORMA LABORAL DE 2016 Y EL ANTECEDENTE DE 2012. Resumen, revista Alegatos, número 93. México, mayo/agosto 2016.
- APUNTES, tomados de la cátedra de Derecho del Trabajo II, impartida por el Profesor Javier Carreón Hernández. En la Facultad de Estudios Superiores Aragón. México, febrero de 2014.
- ARAIZA, Luis. GÉNESIS, SIGNIFICADO Y MIXTIFICACIÓN DEL PRIMERO DE MAYO. Editorial Tomo. México. 1987
- BOUZAS, Ortiz José Alfonso. DERECHO COLECTIVO Y PROCESAL DEL TRABAJO editorial IURE. México. 2007. Pp 94.
- CABANELLAS de Torres Guillermo. DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO. Editorial El Gráfico. Buenos Aires Argentina. 1959. Pp. 16
- CARRASCO Fernández, Felipe Miguel. DERECHOS HUMANOS Y LIBERTAD SINDICAL: CASO MÉXICO. Disponible en <http://juridicas.unam.mx> pp.20
- CAVAZOS, Flores Baltasar. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. Editorial Trillas. México. 1981. P. 265.
- CLIMÉNT, Beltrán Juan B. DERECHO SINDICAL, segunda edición. Editorial Esfinge. México. 1999 . p. 95
- CUADERNOS de Educación Obrera. Historia del Movimiento Obrero. LA FORMACIÓN DE LA CLASE OBRERA. Tomo 4. Editorial Confederación de Trabajadores de México. México 1985. Pp. 3-4
- CUADERNOS de Educación Obrera. Historia del Movimiento Obrero. LOS TRABAJADORES EN EL MÉXICO COLONIAL. Tomo 8. Editorial Confederación de Trabajadores de México. México 1985. Pp. 4-5
- CUADERNOS de Educación Obrera. Historia del Movimiento Obrero. LOS TRABAJADORES EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE. Tomo 9. Editorial Confederación de Trabajadores de México. 1985 pp.35-36

- CUADERNOS de Educación Obrera. Historia del Movimiento Obrero. LA HUELGA DE CANANEA. Tomo 13. Editorial Confederación de Trabajadores de México. México 1986. Pp.3
- CUADERNOS de Educación Obrera. Historia del Movimiento Obrero. LA HUELGA DE RIO BLANCO. Tomo 14. Editorial, Confederación de Trabajadores de México. 1985.pp 25
- DE BUEN, Lozano Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. México. 2002. Pp 571
- DE BUEN, Lozano Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. México. 2001. P. 582
- DE BUEN, Lozano Néstor. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS. Editorial Porrúa. México. 1983. P. 546
- DE LA CUEVA, Mario. EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. 2ª edición. Editorial Porrúa. México. 1954. P371.
- DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 6ª edición. T. II. México. Editorial Porrúa. 1980 p. 308
- E. LIDA, Clara. ANTECEDENTES Y DESARROLLO DEL MOVIMIENTO OBRERO ESPAÑOL (1835-1888). Editorial Siglo Veintiuno de España editores S.A. España. 1973 pp 97
- ISCARO, Rubens. HISTORIAL DEL MOVIMIENTO SINDICAL INTERNACIONAL. Editorial, Ediciones de Cultura Popular. México. 1976.pp 74
- J. KAYE, Dionisio. RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DEL TRABAJO. Editorial THEMIS. México. Pp. 323
- LASTRA. Lastra José Manuel. DERECHO SINDICAL. Editorial Porrúa. México, 1999. p. 334.
- MELGARIO, Vivanco José Luis. BREVE HISTORIA DE VERACRUZ. Editorial Xalapa. México 1960. Pp.16-17
- RESEÑA de Apuntes del Curso de Teoría del Estado, impartido por el profesor Miguel Ángel Mejía Sánchez, FES Aragón. UNAM. mayo 2012.

- TAMAYO y Salmorán, Rolando. EL CONCEPTO DE PERSONA JURÍDICA. Disponible en <https://archivos.juridicas.una.mx>pdf> p.90
- TENA, Suck Rafael e Ítalo Morales Hugo. MANUEAL DE DERECHO LABORAL. Editorial Trillas. México. 3013. Pp. 541
- TRUEBA, Urbina Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO (TEORIA INTEGRAL). Editorial Porrúa. México. 1970. Pp. 30-32
- TRUEBA, Alberto y Jorge. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, 28º Edición. Editorial Porrúa. México, 1976. P.154
- VALADES, José C. SOBRE LOS ORIGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO. Editorial Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero en México. México, 1979.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, artículo 123.

Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824

Leyes Constitucionales de 1836 Museo de las constituciones. Unam.

Constitución de 1857 con sus adicciones y reformas hasta el año 1901

C-087 Celebrado por México con la Organización Internacional del Trabajo en cuanto al Registro de Sindicatos

Ley Federal del Trabajo

INICIATIVA de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Justicia Laboral- presidencia de la República, año 2012

“Decreto para la Abolición de la Esclavitud” Vicente Guerrero, 15 de septiembre de 1829

Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo IX, junio 1999, Tesis: P. LII/99, p. 15, Materia Laboral, Tesis Aislada.

SEMANARIO Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo II , octubre de 1995, página 5 y Tomo IX, mayo de 1999, página 5 respectivamente. Disponibles en: www.sjf.scjn.gob.mx/documentos/tesis

PÁGINAS WEB

<http://www.claseshistoria.com/glosario/gremio.htm>

<http://es.scribd.com/document/324573163/La-Confederacion-General-Del-Trabajo-De-Francia>

<http://www.fideus.com/sindicals%20-%20ugt%20-espanya-.htm>

<http://www.ugt.es/ugt/default.aspx>

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3082/3385>

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/92561/protocolo_de_inspeccion_para_la_libre_contratacion_colectiva.pdf

<http://www.proceso.com.mx/123332/la-revolucion-mexicana-y-el-movimiento-obrero>

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, disponible en: www.die.rae.es/?id=IYZhVTL.com

Diccionario de la Real Academia Española, disponible en: <http://dle.rae.es/?id=LtgQXGI>

Diccionario de la Real Academia Española. Disponible en: <http://dle.rae.es/srv/fetch/fetch?id=NEeAr5C>

Revista Expansión con CNN. <http://expansion.mx/opinion/2009/10/14/el-poder-del-sindicalismo-en-mexico>

<http://www.sinembargo.mx/16-03-2016/1636194>