



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

EL VOTO DE LOS TRABAJADORES EN EL DERECHO SINDICAL MEXICANO

**TESIS QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
DOCTOR EN DERECHO
PRESENTA EL**

MTRO. ANTONIO ENRIQUE LARIOS DIAZ

**ASESOR:
DR. CARLOS ALBERTO PUIG HERNÁNDEZ**

MÉXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA.

FEBRERO, 2011.



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.

*A la Universidad Nacional Autónoma de México;
especialmente y por vocación a
mis alumnas y alumnos de la
Facultad de Derecho.*

*El secreto del triunfo
está fincado
en ser obrero y a la vez soldado.*

Eduardo Martínez Mutíz.

EL VOTO DE LOS TRABAJADORES EN EL DERECHO SINDICAL MEXICANO

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.	I

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1. Revolución Industrial y resistencia obrera.	2
2. Desarrollo del sindicalismo en Europa.	8
3. Propagación del sindicalismo norteamericano.	13
4. Surgimiento del movimiento obrero mexicano.	20
5. Democracia.	28
6. Origen.	33
7. Ideales.	38
8. Democracias occidentales.	43

CAPÍTULO II

DEBATE ACTUAL DE LA DEMOCRACIA

1. Democracia directa.	51
2. Democracia representativa.	56
3. Democracia nacional e internacional.	62
4. Valor del voto en la democracia.	66
5. Elecciones.	71
6. Propaganda.	78
7. Órganos electorales.	86
8. Principios de imparcialidad y de certidumbre.	95

CAPÍTULO III

NATURALEZA JURÍDICA DE LOS SINDICATOS

1. Derecho público y derecho privado.	100
2. Derecho social.	105
3. Derechos humanos.	111
4. Libertad sindical.	118
5. Autonomía sindical.	126
6. Democracia sindical.	135

CAPÍTULO IV

VOTACIONES EN EL ACONTECER SINDICAL

1. Instalación de la asamblea constitutiva para la formación del sindicato.	148
2. Comicios de los trabajadores para elegir presidente de debates y secretario de actas y acuerdos.	156
3. Sufragio de los trabajadores para expresar la voluntad de constituir un sindicato.	157
4. Presentación, discusiones y voto para la aprobación de los estatutos.	159
5. Órganos directivos del sindicato.	166
6. Elección de la primera mesa directiva.	169
7. Renovación del comité ejecutivo.	171
8. Votación de los trabajadores para elegir titulares de la delegacionales y/o dirigentes seccionales.	173
9. Modificación de estatutos.	178
10. Expulsión de asociados.	181

CAPÍTULO V

CONFLICTOS EN LOS QUE DECIDE LA VOTACION DE LOS TRABAJADORES

1. Intrasindicales.	186
2. Intersindicales.	191
3. Obrero-patronales colectivos.	194
4. Huelga.	198
5. Inexistencia de la huelga.	205
6. Intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	221
7. Procedimiento para el sufragio de los trabajadores.	225

CAPÍTULO VI

OPACIDAD DEL SINDICALISMO

1. Sindicato y poder estatal.	228
2. Sindicalismo ante las fuerzas económicas.	238
3. Autocracia sindical.	246
4. Vicios de la voluntad.	251
5. Contratos colectivos de protección patronal.	262
6. Propuesta.	271
Conclusiones.	283
Bibliografía.	299

INTRODUCCIÓN

... la presencia existencial del Derecho no desaparecerá de la conciencia de los hombres, ni de los pueblos; no dejará de seguir siendo lo que hasta hoy: un producto del desequilibrio social...

José Antonio Ruiz Acosta.

La presente investigación tiene como objetivo, desentrañar los procesos de votación que definen la vida y evolución sindicales; para ello, es conveniente analizar la práctica de los principios democráticos y su desarrollo desde la óptica internacional y en el ámbito de nuestro país.

Resulta necesario analizar el debate actual de la democracia, a efecto de aquilatar la diversidad de sus conceptos difundidos en el mundo, de suerte que podamos desprender cuál es el valor del voto, la forma en que se conducen los comicios y los principios fundamentales que deben regir toda elección.

Con los elementos referidos, se busca contrastar la naturaleza jurídica de la persona moral denominada sindicato, tomando como pauta la clasificación tripartita del derecho público, privado y social, así como con los principios de libertad, autonomía y democracia sindicales, sin omitir el ámbito de los derechos humanos.

Ya en la esencia del tema, se profundiza en la forma de celebración de los procesos de votación en el acontecer sindical como: la manifestación de libre voluntad de cada trabajador para la formación de su sindicato; el sufragio para la aprobación de los estatutos sindicales; la elección de la directiva que encabeza a dicha organización y sus subsecuentes renovaciones; las votaciones extraordinarias para la modificación del contenido de los estatutos ó la expulsión de algún asociado.

Por la vía de las votaciones también se resuelven conflictos, como las disputas entre dos o más sindicatos; las que se generan adentro del cuerpo sindical por alcanzar su representatividad; los suscitados entre sindicato y patrón, llegando a la huelga; y la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso de votación para desahogar la prueba del recuento.

No podemos omitir la crítica sobre la opacidad con que se conduce una gran cantidad de sindicatos; a través del estudio de las relaciones del sindicato con el Estado y sus compromisos con las fuerzas económicas, se pueden explicar pero no justificar los vicios del uso de la violencia y la usurpación de la voluntad de los trabajadores por parte de líderes venales, para adjudicarse o conservar los muy utilizados contratos colectivos de protección patronal, sin embargo, hay que considerar que donde existe un líder corrupto hay un corruptor, que es la parte empresarial en contubernio y tolerancia atónita de las autoridades laborales y/o políticas.

Todos estos elementos ayudan a clarificar algunas conductas que adoptan los sindicatos en cualquier sociedad político-económica, así como la imperiosa necesidad de contar con un sistema democrático donde el Estado garantice el ejercicio de la libertad sindical, en términos del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que se hace necesaria la práctica de un conjunto de principios de democracia sindical interna para lograr sus fines, haciendo ver sus beneficios y utilidad.

En resumen, las expectativas de este estudio son las de encontrar las condiciones mínimas para que los trabajadores puedan sufragar con libertad y sin temor, en un contexto de armonía, seguridad y protección de los derechos fundamentales que deben regir en cualquier Estado que se autodenomine democrático.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

El índice de respeto al derecho de libertad sindical en un Estado, refleja la práctica democrática de su gobierno.

Oscar Alzaga.

Sumario: 1. Revolución industrial y resistencia obrera. 2. Desarrollo del sindicalismo en Europa. 3. Propagación del sindicalismo norteamericano. 4. Surgimiento del movimiento obrero mexicano. 5. Democracia. 6. Origen. 7. Ideales. 8. Democracias occidentales.

Los antecedentes son la investigación del origen, de sucesos o fenómenos, de situaciones que existían o prevalecían antes de nuestro objeto de estudio y de ellos encontramos que el ser humano, parte en búsqueda de una vida mejor, de un nivel económico óptimo, de una convivencia social y cultural superiores, tanto para él como para su familia y su entorno de coexistencia.

Aún antes de la evolución que han tenido diversos medios de comunicación, la tecnología, la libertad de expresión y el acceso a la información, entre otros, los seres humanos en sociedad participan y se involucran en la vida política, por lo que en defensa y ejercicio de sus derechos manifiestan su sentir; antes oprimidos por el soberano, quién sin preguntar ordenaba, mandaba y hacía ejecutar sus decisiones, dejando a los gobernados la única opción de obedecer, fueran o no correctas esas decisiones. En tales circunstancias es lógico pensar que la subordinación no perduraría para siempre.

Los seres humanos son capaces por medio del diálogo, de establecer acuerdos para llegar a una idea en común, sin embargo, cuando les es

quebrantada esa libertad, y más aún, cuando se saben abusados y oprimidos del poder, alzan la voz y buscan las acciones para cambiar de situación. Lo ideal sería que solo fuera una lucha intelectual, pero cuando ya no encuentran más remedio, no tienen otra opción que recurrir a la resistencia pacífica; ésta es la estrategia de lucha por excelencia del sindicalismo, y analizaremos su acontecer desde los aspectos más remotos en la Revolución Industrial, en el desenvolvimiento del sindicalismo en Europa, Norteamérica y México, de la misma manera, hay otras instituciones y medios que han servido a los grupos sociales para imponer nuevas formas de gobierno.

1. REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y RESISTENCIA OBRERA.

Durante los siglos XV y XVI asistimos al quiebre del sistema feudal, y el descubrimiento del nuevo mundo fomentó el maquinismo y el comercio se revolucionó en Europa.

La concentración de la riqueza provocó que los comerciantes compraran tierras y expulsaran a sus habitantes, a los que se les obligó a migrar rumbo a las nacientes urbes para ser reclutados en las fábricas, dando paso a los primeros contactos de multitudes que generan agrupaciones de trabajadores y de esta manera tendrían un papel importante en la historia política de esa época; los pueblos y las aldeas morían, mientras las ciudades se expandían.¹

La Revolución Industrial, representa un cambio abrupto en la economía a través de la producción en serie y la organización del trabajo; los intereses de los capitalistas y la técnica derivada del uso de las máquinas oprimen a los trabajadores de los centros fabriles, condenándolos a vivir en condiciones infrahumanas, soportando los abusos patronales escudados en el derecho de

¹ MAUROIS, André, *Historie d'Angleterre*, Arthème Fayard Editeurs, París, 1937, p. 592.

propiedad y en la teoría contractual; con ambas figuras jurídicas se finca la apología de la autonomía de la voluntad de las partes.

Consecuentemente, surge la resistencia de los desposeídos al modelo estatal opresor, lanzando la fórmula de las primeras organizaciones proletarias o *trade-unions* (uniones de comercio), propagadas por Europa, mientras que en América, aparecen concretamente en los Estados Unidos.

Estas organizaciones de trabajadores nacen enfrentando el rechazo del gobierno interpuesto por la burguesía, no obstante, se constituyen como un factor que lucha por ser considerados sujetos activos de los intereses políticos de la Nación; los mexicanos llegamos tarde al proceso de industrialización, pero los trabajadores del país también sufren el abuso de los dueños de las incipientes empresas, sobre todo extranjeras, provocando el surgimiento de movimientos obreros clandestinos, que se transformaron en una lucha por la defensa de sus derechos que muchos años después fueron reconocidos; aún con un régimen jurídico laboral excelente en cuanto a su humanismo y tutelar de los derecho laborales, la estrategia con el tiempo dio un giro político que trajo el contubernio de muchos líderes con los gobernantes y los patronos.

La Revolución Industrial se caracterizó por la combinación de innovaciones tecnológicas, un cambio en la organización del trabajo y un rápido aumento en la producción.²

El mismo desarrollo industrial desencadenó los sistemas perversos de desempleo y consumo; hombres, mujeres y niños no sabían a dónde ir, ni que hacer; ya que no contaban con el nivel de maestros y no tenían cómo obtener los recursos para resolver sus necesidades más urgentes. Los obreros

² AIZPURU, Mikel y Antonio Rivera, *Manual de la Historia Social del Trabajo*, Siglo XXI, España Editores, Madrid, 1994, p. 60.

concentrados en las ciudades industriales, se veían obligados a aceptar todas las condiciones que les imponían los propietarios de los medios de producción, a cambio de alcanzar una subsistencia miserable. La esencia injusta de estas novedosas formas de producción y explotación humana daría la pauta para que, más tarde, los obreros reclamaran el reconocimiento de sus libertades y derechos.³

Fue en Inglaterra donde surgieron los primeros movimientos obreros. La lucha en contra de los dueños de las máquinas fue una reacción a la pérdida de una época y la innovación de las formas de trabajo; por ello las protestas no se hacían esperar y los sectores sociales más pobres iniciaron un pleito desesperado y violento contra el sistema impuesto por los burgueses, destruyendo las máquinas e incendiando las fábricas, lo cual conformó uno de los episodios de la historia más significativos que marcaron la eterna contradicción de intereses entre el capital y el trabajo.

El luddismo, fue un movimiento organizado por los trabajadores que lucharon en contra de las insoportables condiciones laborales en las fábricas. Nació de la acción de un tejedor de nombre Nedd Ludd, quien destruyó un telar de calcetero; otros trabajadores siguieron dicho ejemplo bajo el lema: “hagamos lo que Ludd”. La lucha se extendió por toda Gran Bretaña cuya finalidad era mostrar la hostilidad de los trabajadores hacia las máquinas; irrumpían en los lugares de trabajo diciendo que ejecutaban las órdenes del General Ludd.⁴

El pensamiento luddista no era un rechazo total a la modernización, sino en contra de la explotación y la esclavitud en la que se encontraban sometidos los trabajadores; defendían la mano de obra y acudían a los mercados para obligar a que bajaran los precios de ciertos productos que consideraban

³ ARACIL, Rafael, *Trabajo y Capitalismo; una relación conflictiva, El Trabajo en la Historia*, Ediciones Universidad, Salamanca, 1996, p. 265.

⁴ *Ibíd*em, p. 158.

elevados. Este movimiento fue la primera expresión de protesta obrera en contra del capitalismo.

Durante más de un siglo, las acciones de los trabajadores fueron consideradas por la ley burguesa como un crimen; en 1812 se dictó una ley que decretaba la pena de muerte para los destructores de máquinas: aquél que destruía una máquina, destruía una vida y de ésta última se encargaba el aparato del Estado. La ley fue votada por los legisladores de la clase capitalista que eran todos y el movimiento obrero sin representación en el parlamento, fue sofocado temporalmente.

Los trabajadores se dieron cuenta que el daño a las máquinas no les producía beneficios a largo plazo; el movimiento tenía que organizarse y estar bien cimentado, buscando nuevos medios de lucha y defensa de sus derechos, como la huelga y las organizaciones sindicales, sin embargo tuvieron que batallar y esperar para ser reconocidos legalmente como organización.

En 1824, el Parlamento de Inglaterra (un instrumento de poder para los terratenientes y colonos, se reitera para todos los burgueses), debido a la presión popular, deroga las *Combination Acts*; que eran leyes que prohibían las organizaciones obreras y reconoce su derecho a establecerse de forma profesional, conocidas en Inglaterra como *trade-unions* (uniones de comercio). En 1829 John Doherty fundó la Gran Unión de Hiladores y Tejedores a destajo de Gran Bretaña y la primera central sindical de todos los oficios de la historia.

En el año 1834 Roberto Owen, instituye la Gran Unión Nacional de Sindicatos (*Great Nacional Consolidated Trade Union*), que tenía como objetivo transformar la sociedad por medio de la cooperación de los sindicatos locales, pero debido a su improvisación y la falta de estrategias claras quedó disuelta.

En 1836, en un primer intento por crear una política propia para los trabajadores, un grupo de obreros londinenses dirigidos por William Lovett, crearon la Asociación de Trabajadores de Inglaterra, la cual proponía emancipar políticamente al proletariado a través de la Carta de Pueblo (*People's Charter*), que exigía el sufragio universal para todos los hombres a partir de los 21 años; periodos e inmunidades parlamentarias; voto secreto; distritos electorales y la eliminación de condiciones económicas para ser elegibles como diputados.

Con la conquista de los derechos políticos aseguraban una redistribución de la riqueza y permitiría un nuevo sistema económico basado en la supremacía de los derechos del trabajo frente a los del capital. La idea principal era utilizar el sufragio de los trabajadores para que dieran sus votos a los promotores del movimiento y éstos fueran mayoría en el Parlamento, así a través de la vía legislativa se producirían las mejoras laborales. Sin embargo, el Parlamento Británico rechazó las peticiones de la Carta, de modo que siguió habiendo sufragio censitario, pero concedió sustanciosas mejoras laborales al limitar la jornada laboral a 10 horas en la ley de 1847. Esto llevó a los trabajadores británicos a centrarse en reivindicar los derechos laborales.

Después de la crisis económica de 1848 en Inglaterra, durante los años siguientes (1848-1873), hubo prosperidad; aumentos de salarios y más puestos de trabajo, pero fracasó el empuje político del movimiento obrero y vacunó al sistema capitalista contra futuros intentos de empoderamiento obrero, además de un rechazo a las políticas innovadoras como el marxismo.

Los trabajadores continuaron rigiéndose por la *Ley Master and Servant*, que señalaba una pena de prisión de tres meses a los obreros que voluntariamente violaban un contrato, mientras que si era un patrono el que cometía la trasgresión, únicamente se le condenaba al pago de los salarios debidos o una pequeña multa.

No fue hasta la segunda mitad del siglo XIX que las organizaciones de trabajadores ingleses logran la supresión de esa ley, por lo que en 1871 se dicta la Ley de Sindicatos, que constituyó la legislación básica en la materia.

Para 1875 se aprueba la *Trade Union Amendment Act*, (Acta de enmienda de la Unión de Comerciantes), con la cual se introduce la organización obrera en el campo jurídico, al declarar que es legítima la acción dirigida a regular las relaciones entre los trabajadores y patronos o entre trabajadores y trabajadores, aunque ello represente imponer restricciones productivas en la organización de cualquier industria o negocio.⁵ Lo cual permite al movimiento continuar de forma ascendiente y dentro del marco legal vigente, sin embargo, continúa sin trastocar el ámbito político.

Este proceso no fue análogo en todos los países, en Francia hubo que esperar hasta 1864 para que se reconociera el derecho de coalición, siendo las obreras francesas las primeras en luchar en contra de la explotación que se vivía en los aserraderos de Burdeos y en las fábricas textiles de Lyon.

La Revolución Industrial dejó a los obreros en un estado de pseudo equilibrio que sólo logró proporción cuando la fuerza laboral se agrupó para defender sus derechos.

Pronto el abuso del poder de los dueños del capital pasó a los representantes de los trabajadores, de ahí las distintas vertientes como el sindicalismo, el socialismo, el comunismo y el anarquismo, que buscaban alcanzar el equilibrio aunque éste sólo fuera temporal o regional.

⁵ SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Sindical*, Ed. Porrúa, México, 2003, p. 83.

2. DESENVOLVIMIENTO DEL SINDICALISMO EN EUROPA.

En 1848 se extienden por toda Europa movimientos obreros con especial auge en Inglaterra y Francia, en donde se obtuvieron los siguientes logros: el reconocimiento del derecho del trabajo proclamado en el decreto de 25 de febrero de 1848; el reconocimiento del derecho de asociación; el establecimiento de talleres nacionales para combatir la desocupación y poner en práctica el trabajo asociado; la creación de la Comisión de Luxemburgo para estudiar las decisiones relativas a la organización del trabajo y al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores; la abolición del *marchandage* (mercadeo) y su transformación en un delito correccional; la imposición de una jornada de trabajo de 11 horas en París, y de 12 horas para las provincias y la creación de agencias oficiales de colocación.

En 1761 Anne Robert Jacques Turgot, elaboró su famosa obra: *Reflexions sur la formation et la distribution des richness* (Reflexiones sobre la formación y distribución de la riqueza), el artículo: *Valeur et monnaies* (Valor y moneda), y *Letters sur la liberté du comerse des grains* (Cartas sobre la libertad y el comercio de los granos). En sus obras, él consideraba que para mantener un equilibrio entre la oferta y la demanda, la solución era la libertad.

“Todas las personas de cualquier calidad y condición tendrán libertad para ejercer en nuestro reino, la especie de comercio y profesión de artes y oficios que les plazca, y hasta ejercer varias; para lo cual, eliminamos y suprimimos... todas las corporaciones y comunidades de mercaderes y artesanos, así como

los maestrazgos y anulamos todos los privilegios, estatutos y reglamentos otorgados a dichas corporaciones”.⁶

Así fue como se inauguró la libertad de trabajo en Francia, decretando la decadencia de los gremios y suprimiéndolos legalmente, aunque con enérgicas protestas por parte del Parlamento, defensor de las antiguas instituciones.

En 1776 el Rey fue obligado a aceptar el edicto de Turgot, aunque el Parlamento hizo una verdadera defensa de las corporaciones, de la cual se recatan las siguientes reflexiones: “¿Porqué el comercio de Francia ha sido tan floreciente?... La razón de esa preferencia es clara: todo lo que se fabrica en Francia, es buscado en Europa por su buen gusto, belleza, finura y solidez... ¿No es evidente que las comunidades de artes y oficios, lejos de ser perjudiciales al comercio son más bien su sostén?...”.⁷

En el mismo año, el ministerio planteó la necesidad de reconstruir las corporaciones con ciertas reformas, tomando como fundamento el discurso de *Seguiré*, para la creación de Corporaciones de mercaderes y comunidades de artes y oficios. El edicto sancionaba reformas para disminuir los derechos de recepción al punto de hacer accesible el maestrazgo.

En junio de 1791 la Asamblea Nacional surgida de la Revolución Francesa aprobó una ley en la que se proclamaba la libertad de trabajo: la libertad de que cada quien se dedicara al trabajo que quisiera con la única condición de pagar una patente para establecerse.

Después, la *Ley de Chapelier* condenaba toda intervención del Estado en las convenciones particulares, pero no aceptaba el control superior sobre la

⁶ SAINT LEÓN, E. Martín, *Historia de las Corporaciones de Oficio*, Trad. Alfredo Cepeda, Partenón, Buenos Aires, 1947, p. 410.

⁷ *Ibídem*, p. 413.

organización y sostenía que era facultad de los individuos fijar la jornada de trabajo, es decir, quedaba en manos del trabajador establecer el convenio con quien ocupara su trabajo.

Isaac Le Chapelier ignoraba que el “convenio libre” provocaba la explotación llegando al extremo de la cuasi-esclavitud al otorgar la libertad irrestricta de contratación. La ley fue votada en 1791, bajo las siguientes apreciaciones:

Eliminación de toda especie de corporaciones y prohibición de restablecerlas, solamente existe el interés particular de cada individuo. No se permite que nadie inspire a los ciudadanos un interés intermediario por un espíritu de corporación.

Los ciudadanos del mismo oficio o profesión, obreros y compañeros de un arte, no podrán designar presidente, secretario o síndico, llevar registros, tomar resoluciones acerca de sus pretendidos intereses comunes.

Queda prohibido a todas las corporaciones recibir solicitud o petición de trabajo. Las sanciones penales serán rigurosas para quienes aparecieran como autores o instigadores de convenios tendientes a no trabajar más que por un determinado salario, quedaban expuestos a la supresión de los derechos cívicos y a la exclusión de todos los trabajos públicos (artículo 4º y 5º).⁸

Esta ley prohibió no sólo los gremios, sino que fue más radical prohibiendo el derecho de asociación por considerarlo una cortapisa para la libertad de trabajo. No podían interferir organizaciones intermedias porque eso implicaba afectar la libertad y al individualismo. Era una reacción en contra del feudalismo y de la monarquía absoluta y en contra de la reglamentación del trabajo.⁹

⁸ SANTOS AZUELA, Héctor, Op. cit. p. 51.

⁹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Derecho Sindical*, Ed. Esfinge. México, 2004, p. 37.

Con la aplicación de la ley, el movimiento obrero quedó indefenso jurídicamente frente a la burguesía, que irónicamente fue quien dirigió y se benefició de la Revolución Francesa, teniendo como objetivo el lucro despiadado en detrimento del trabajador. El Código de Napoleón señalaba que en un conflicto entre trabajador y patrón, la palabra del patrón hacía prueba plena, es decir, era “palabra de rey”, y no valía frente a ella la palabra del trabajador.

En reacción a la ley, surge en 1888 el derecho de asociación sindical, que favoreció a las organizaciones sindicales; pues, a *contrario sensu* la condena explícita del sindicalismo antes de que éste existiera, provocó que naciera y se desarrollara dentro de la clandestinidad, adquiriendo por lo tanto un carácter subversivo.¹⁰

Las ideas de Saint Simón, Fourier, Luis Blanc, Proudhon, se hacen presentes en las asambleas obreras, buscando la consolidación del derecho de asociación y la exigencia de mejores condiciones de trabajo.

En 1864 se reconoció el derecho de asociación para patronos y obreros rodeados de numerosas cautelas que limitaban su acción. Durante el gobierno de Napoleón III, se derogan dichas limitaciones incluyendo aquellas del código penal que consideraba como delito las acciones sindicales.

Es hasta 1868, como consecuencia de los grandes movimientos obreros y del protocolo de Grenelle, cuando se reconoce la formación de comités sindicales dentro de la empresa.¹¹

¹⁰ GALLART FOLCH, Alejandro, *El Movimiento Obrero Sindical*, en DEVEALI, Mario L., *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. V. 2ª edición. Ed. La Ley. Buenos Aires, 1972, p. 747.

¹¹ HORDERN, Francis, *Les Travailleurs Devant la Justice Civile*, Ed. Economía y Humano, París, 1977, p. 158.

El año de 1879 representa el término del predominio de la política ultraconservadora que instaura Thiers después de la derrota de la Commune de París. Desde entonces domina en las esferas gubernativas francesas un criterio favorable a la autorización jurídica de las asociaciones profesionales de los trabajadores. El 21 de noviembre de 1880 el Ministerio de Jules Ferry presenta al Parlamento un proyecto en este sentido, que fracasa (aprobado por la Cámara de Diputados y rechazado por el Senado).¹²

El período posterior a 1879 es favorable para el sindicalismo; se fortalece su doctrina con la influencia del socialismo de Guesde, y del marxismo. Surge el sindicalismo revolucionario apoyado en las tesis de Jorge Sorel, que elogia la violencia y la fecundidad reformadora del mito de la huelga general.¹³

Con el derecho social, se consagró el derecho de asociación, de coalición, de negociación colectiva y el de huelga, considerada como el instrumento idóneo para lograr avanzar en los fines primarios del sindicalismo. Sus grandes expositores fueron: Sorel, Berth, Panunzio, Grifulges.

La Confederación General de Trabajadores dio mayor aceptación a la huelga y se autodenominó el verdadero partido de los trabajadores, sin esconder su rivalidad con el partido socialista.

En el libro de León Blue, "A la medida del hombre", se analiza cómo los movimientos sociales significan un gran avance temporal, sin embargo, para que permanezcan en la evolución de la humanidad tiene que pasar mucho tiempo.

¹² GALLARD FOLCH, Alejandro, Op. cit. p. 751.

¹³ *Ibidem.* p. 752.

Las mutaciones revolucionarias aun cuando entrañan cambios radicales, el devenir humano las cobra con el tiempo mediante retrocesos, hasta encontrar el paso evolutivo. Queda un sedimento del movimiento social, pero el recorrido histórico corrige el avance excesivo. Ahora la burguesía francesa, que era la reina, ha caído; lo que no tenían es algo para sustituirla.¹⁴

3. PROPAGACIÓN DEL SINDICALISMO NORTEAMERICANO.

El sindicalismo norteamericano tiene grandes diferencias ideológicas y de acción respecto del europeo, debido a factores y elementos históricos distintos.

En Estados Unidos de América la libertad de asociación fue explícitamente declarada en la Constitución de 1787, pero la organización de las *trade-unions* se inició a partir de 1825, actuando como sociedades de socorro mutuo, con limitaciones en la vida laboral y sindical, sólo que en 1827 lograrían que la asociación obrera y la huelga no constituyeran una conspiración y al alcanzar la característica de tolerancia, permitió el desarrollo de asociaciones profesionales como la de Skidmore, y la de Owen.

Los hechos sindicales más concretos los realizaron los *Knights of Labor* (Los Caballeros del Trabajo), que se considera la primera organización nacional significativa de trabajadores; los obreros debían concebirse primero como asalariados, antes de ser irlandeses, italianos, judíos, católicos o protestantes, sin embargo, eran sólo un sindicato nacional que organizaba a los obreros en el marco de la asociación con el fin de: "...organizar a los carpinteros como carpinteros, a los albañiles como albañiles y así con los demás tipos de

¹⁴ BLUM, León, *A la Medida del Hombre*, Trad. de Andrés Arzadun. Ed. Alda. Buenos Aires. 1946. p. 27.

trabajadores, para enseñarles a todos a anteponer sus intereses de obreros calificados a los intereses de los demás obreros”.¹⁵

Los acontecimientos violentos que tuvieron lugar por la jornada de 8 horas (masacre de Haymarket)¹⁶ en 1886, significaron un serio golpe a los *Caballeros* que declinaron a partir de 1888.

Por otra parte, los sindicatos de oficio se reagruparon entonces en la *American Federation of Labor AFL*, (Federación Americana del Trabajo), que consideraba al capitalismo y al sistema asalariado como inevitable, por lo que su objetivo era obtener las mayores ventajas posibles para los trabajadores calificados que representaba; fue el dirigente, Samuel Gompers, quién presenta la AFL como defensora y alternativa responsable para el radicalismo obrero, pero era indiferente ante millones de obreros que eran salvajemente explotados.

La combinación de un movimiento sindical fuerte con una tradición política socialista y marxista débil, expresaba los profundos cambios que se producían en el capitalismo de Estados Unidos de América, que buscaba aumentar la productividad de la fuerza de trabajo reduciendo la producción industrial a una serie de tareas fáciles de aprender y que no exigían la preparación de los obreros, lo que permitió la imposición de trabajos intensos en un periodo en el que capitalismo no remontaba.

Las primeras *trade-unions*, dedicaban la mayor parte de su actividad a la defensa de los intereses de sus miembros, pero no para todos los obreros,

¹⁵ DUBOFSKY, Melvyn, *We Shall Be All: A History of the Industrial Workers of the World*, (Una Historia de Trabajadores Industriales del Mundo), University of Illinois Press, Urbana and Chicago, 1988, p 83.

¹⁶ El suceso de Haymarket surgió como consecuencia de un supuesto ataque con bombas imputado a un anarquista desconocido, contra una multitud que se había reunido durante un mitin que se celebraba en Chicago el 4 de mayo de 1886 en apoyo a la jornada de 8 horas.

debido a que la organización sindical tendía a crear divisiones entre los oficios y excluir a los trabajadores no calificados, además, esos trabajadores frecuentemente eran inmigrantes que se aislaban por cuestiones de idioma o prejuicios raciales.

Otro factor que impactó la ideología sindical, fueron los pensamientos de la Revolución Rusa; la lucha de clases ponía en entredicho el propio orden capitalista y además el Estado debía dejar en manos de los capitalistas el poder político, o por el contrario, los obreros debían construir una nueva sociedad comunista.

Eugene Debs, fundó en 1893, la *American Railroad Union ARU*, (Sindicato Americano de Ferrocarriles), una organización industrial abierta a todos los obreros de la rama sin distinción de oficio o de calificación, así el sindicato creció rápidamente con obreros que comprendían la necesidad de solidaridad pero en 1894, la ARU se comprometió prematuramente a una huelga, que produjo su aniquilamiento.

A finales del año 1890 el Partido Socialista Obrero SLP, abandonó la política de utilizar a los sindicatos de la AFL para la conquista de puestos dirigentes y optó por la *dual unionism* creando un nuevo sindicato llamado *Socialist Trades and Labor Alliance* (Alianza Socialista de los Oficios y del Trabajo), organización socialista de trabajadores rivales de la AFL. Para pertenecer a ella, se debía cumplir la condición de ser miembro del partido.

Las tentativas que realizaron los obreros de las minas de Colorado, Montana e Idaho en los años 1880 y 1890, para organizarse con una base industrial dieron nacimiento a la *Western Federation of Miners WFM* (Federación Occidental de Mineros), que pueden ser consideradas como el impulso más importante que se hizo por el desarrollo de un sindicalismo industrial, teniendo

el nuevo objetivo que perseguía la WFM, es decir, el socialismo.¹⁷ Siguiendo sus pasos varias organizaciones tomaron una postura socialista, como el *American Labor Union ALU* (Sindicato Norteamericano del Trabajo).¹⁸

En la convención de la WFM de 1904, se intenta crear una organización para unir a toda la clase obrera y se quería hacer sinergia entre sus miembros creando puntos estratégicos como el internacionalismo, la acción política y la centralización.

Después de 1912, para la mayoría de los sindicalistas la nueva alianza del gobierno con los conservadores resultó desfavorable y los líderes sindicales estaban de acuerdo en la condena del fascismo, pero se oponían a la participación de Estados Unidos de América en la guerra, ya que los mismos empresarios y políticos responsables de la depresión habían sumergido al país en la Primera Guerra Mundial, solamente para defender su poder y aumentar sus ganancias. Con el tiempo y logrado cierto apoyo popular en la participación bélica, la guerra generaría la disciplina del movimiento obrero y de las luchas sociales, además del incremento del poder norteamericano a nivel mundial, sin omitir que concretaron un complejo militar-industrial para que se recuperara económicamente y alcanzara los niveles productivos anteriores a los de 1929.

El *boom* del empleo en las industrias vinculadas a la producción bélica, comenzó en 1940 y ofreció a los trabajadores organizados la oportunidad de reconstruir y expandir el movimiento sindical que había resultado fuertemente dañado por la derrota de las huelgas de 1937 y la recesión del presidente Roosevelt.

Los sindicatos pertenecientes a la Confederación Internacional de Obreros CIO, lanzaron una ola de huelgas en el período de aumento de la producción de

¹⁷ Actas del Congreso de la WFM de 1902, citado por DUBOFSKY. Op. cit. p. 261

¹⁸ *Ibíd.*, p. 289.

armas (1940 y 1941); más de dos millones participaron en la suspensión de labores, demostrando el renovado poder de los sindicatos que ganaron importantes aumentos salariales a las empresas.

A pesar de que el nivel de los salarios era el mayor de la historia, las desigualdades entre los sueldos eran la causa más persistente del descontento social; sobre estos temas se produjeron de modo creciente desde 1942 hasta el final de la Guerra, sólo que los empresarios respondían usualmente despidiendo a los organizadores, lo que generaba suspensión de labores mayores y más prolongadas. Las huelgas fueron declaradas ilegales y antipatrióticas, sin embargo, la presión de las bases forzó a muchos sindicalistas locales a liderarlos, contradiciendo la política de los dirigentes.

Con la segunda Guerra Mundial, el presidente Roosevelt recortó el gasto federal, lo que contribuyó a una nueva fase de depresión en la que millones de trabajadores perdieron sus empleos.

Durante 1943, más de quinientos mil mineros pararon, pero Roosevelt mandó disciplinar a los mineros amenazándolos con un enrolamiento obligatorio.

Las derrotas afectaron el sindicalismo, cuando los trabajadores vieron que sus intentos por organizar sindicatos eran obstaculizados por la policía y políticos conservadores, se apoyaron en los mecanismos oficiales y el gobierno tuvo que definir la negociación colectiva, fijando tácticas correctas con lo que los trabajadores se hicieron más dependientes del gobierno y los líderes sindicales sólo buscaron el favor gubernamental para fortalecer su burocracia.

Durante los años precedentes se estableció una política denominada *New Deal (Nuevo Trato)*, con lo que se logró organizar sindicatos fuertes, negociar, aumento de salarios, viviendas dignas, atención médica, calidad de vida después de la jubilación, así como la disminución de la discriminación, derechos

que no hubieran sido alcanzados sin tantas protestas y huelgas que la solidaridad convirtió en realidad.

Durante los años siguientes los trabajadores ejercieron un poder real, al mismo tiempo, este “Estado benefactor parcial”,¹⁹ se comprometió a proporcionar un estándar mínimo de confort y seguridad para las clases desprotegidas lo que dejó profundas raíces en la política estadounidense.

En 1938 el contraataque conservador detuvo el desarrollo del *New Deal* y del movimiento sindical, para 1940 el presidente Roosevelt dio instrucciones para terminar con el *New Deal*, aunque pronto reconocerían que sería imposible dejar sin efecto su legislación, pero no permitió nuevas reformas sociales para el acceso político y económico de los trabajadores.

En 1943 la *Ley Smith-Conally* amplió el poder gubernamental para intervenir en la huelga, definiendo como crimen la defensa de las huelgas y prohibió las contribuciones sindicales a las campañas electorales.

Si bien el movimiento obrero parecía perder la mayoría de sus apoyos sociales, John L. Lewis y los mineros combativos no estaban totalmente aislados y las huelgas de la UMWA (Unión de Trabajadores Mineros de América), generaron un considerable apoyo entre los trabajadores industriales en diferentes ciudades; el presidente Roosevelt cedió y en noviembre de 1943 firmaron un acuerdo relativamente ventajoso para los trabajadores.

Los norteamericanos sentían que habían hecho grandes sacrificios durante la guerra y que todo el idealismo del *New Deal* contra la guerra y el fascismo alentó a muchos trabajadores a demandar un trato más digno,²⁰ el gobierno federal parecía un aliado natural en esta lucha obrera junto con el presidente

¹⁹ GUTMAN, Herbert, AA.VV. *Who Built América?*, vol.2, Pantheon Books, New York, 1992. pp. 415 y sigs.

²⁰ *Ibíd.*, p. 469.

Truman, que buscaba continuar con el *New Deal* y elevó expectativas para los trabajadores.

Pero los empresarios tenían planes muy diferentes, ahora los tiempos de guerra habían sido económicamente buenos y políticamente favorables y si bien una estrecha relación con el gobierno dio la posibilidad de obtener grandes ganancias, no querían la intervención del gobierno o de los sindicatos para determinar la relación de sueldos-precios en la industria, de suerte que la negociación entre sindicatos y empresarios auspiciada por Truman fracasó (1945).²¹

Ese fue el año con más huelgas en Norteamérica y virtualmente se detuvo, cuando millones de trabajadores emprendieron una serie de protestas que impactaron por su carácter masivo y expansión territorial; su propósito era obtener sustanciales incrementos y preservar los topes de precios para que la inflación no se comiera el estándar de vida de la clase obrera.

Las empresas aceptaron negociar, pero insistieron en acuerdos con cláusulas de “derechos patronales”, para fijar niveles y ritmos de producción y limitar a los dirigentes sindicales.

La economía demostraba que los aumentos logrados se evaporaron por la inflación y si le añadimos que los sindicatos se encontraron con la oposición del gobierno, que veía sus reclamos contrarios al bienestar general; el presidente Truman sabía que las protestas obreras eran ya impopulares y que atacar a los sindicatos daba réditos políticos, por lo que emprendió una actitud dura e inflexible.

Las relaciones de fuerza habían cambiado, la mayor parte de los sindicatos volvieron a la mesa de negociación con el argumento de que esta táctica no detenía la producción, pero se siguió culpando a los sindicatos por la inflación,

²¹ *Ibíd.*, p. 472.

discurso que fomentó el clima antisindical y conservador de la política norteamericana expandido por el resto del mundo.

4. SURGIMIENTO DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO.

La época prehispánica presentaba características comunes de índole colectiva y comunal que se tornaron en servilismo con la colonización; las ordenanzas eran preceptos establecidos por los reyes españoles, en las que se señalaban las condiciones y formas en que debían desarrollarse ciertas actividades,²² y las primeras fueron las de los herreros.²³

Fue hasta 1853 cuando se constituye la Sociedad Particular de Socorros Mutuos. Posteriormente, el 16 de septiembre de 1872, se fundó la primera asociación de tipo profesional “El Gran Círculo de Obreros”.²⁴

En 1876 se fundó la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fortaleció la unidad, pero el obrero mexicano necesitaba reconocer el antagonismo de clases que en el país estaba ligado particularmente a la economía y a la industria, para 1890 existían ya varias organizaciones, por ejemplo, en Cananea se fundó la Unión Liberal Humanidad y en Orizaba Veracruz, el Gran Círculo de Obreros Libres, ambos protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Con la Revolución va tomando cuerpo el movimiento sindical, esta ideología según López Aparicio,²⁵ se manifestaba en diferentes corrientes como la de los

²² CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Fundamentos del Derecho Sindical*, Ed. Porrúa. México, 2003, p. 71.

²³ TAPIA ARANDA, Enrique, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Velux, México, 1978, pp. 23-35.

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1980, p. 351.

²⁵ LOPEZ APARICIO, Alfonso, *El Movimiento Obrero en México*, Ed. Jus. México, 1958, p. 60.

anarquistas, el socialismo científico de Carlos Marx y el movimiento sindical de la iglesia católica, que abogaba por la asociación profesional y se condenaba al capitalismo como un régimen inspirado en el lucro.

En 1912, el presidente Madero fundó el Departamento del Trabajo y se forma la Casa del Obrero Mundial; la idea era crear "un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por la unificación del movimiento obrero".²⁶ Luego, al surgir el anarquismo, sus métodos tácticos de lucha consistieron en el sabotaje, el boicot y la huelga general y la primera en que tomó parte la Casa del Obrero Mundial fue declarada en el Café Inglés.²⁷

En mayo de 1918 se fundó la Confederación Regional Obrera Mexicana CROM,²⁸ que fue una organización nacional desvinculada de las demás y su lema era "*salud y revolución social*", tomado de los anarquistas;²⁹ la fundación de la CROM representa el triunfo del reformismo en el movimiento obrero de México, ya que exigió la reglamentación del artículo 123 constitucional, además, consiguió una hegemonía de control sobre las demandas de los trabajadores en los años veinte.

La CROM tuvo nexos con la AFL,³⁰ resultado de ello fue la constitución de la *Panamerican Federation of Labor* de 1918, fecha en la que Samuel Gompers envía a México una comisión del movimiento obrero norteamericano;³¹ esta actitud se tomó como intervencionista de la AFL y la interpretación práctica fue lo que provocó la antipatía de De la Huerta, mientras el líder norteamericano

²⁶ GRAHAM FERNÁNDEZ, Leonardo, *Los Sindicatos de México*, Atlamiliztli, 1969, p. 44.

²⁷ Ídem.

²⁸ IGLESIAS, Severo, *Sindicalismo y Socialismo en México*, México, Grijalbo, 1970, p. 42.

²⁹ Ídem.

³⁰ *Ibidem*, p. 497.

³¹ GOMPERS, Samuel, *Setenta Años de Vida y de Trabajo*, Trad. M. Granados y A. Custodio, Ed. Intercontinental, México, 1956, p. 492.

decía: "... no tener el menor deseo de intervenir en los asuntos internos de México".³²

La intervención de Samuel Gompers venía gestándose desde la época porfirista y protestó por las actitudes de Venustiano Carranza, pues aseguraba ajustar a la realidad que "...convertía las huelgas en delito punible con la pena de muerte".³³ La alianza de la CROM en la AFL fue criticada ya que vieron en los representantes norteamericanos el propósito de atraer al movimiento a la órbita de influencia estadounidense";³⁴ esta vinculación separó al sindicalismo mexicano de otras organizaciones internacionales y lo alejó de las ideas anarcosindicalistas.

Pronto la CROM se convirtió en una organización hegemónica que continuó hasta 1928, gracias al apoyo otorgado por los presidentes de esa época.

Los dirigentes comenzaron a ocupar cargos políticos, con un poder tal que imponía y destituía a los candidatos, así formaron el Partido Laborista Mexicano como prolongación de la CROM que apoyó la candidatura de Calles, quien asume la presidencia y nombra al secretario de la CROM, como secretario de Industria, Comercio y Trabajo; el movimiento obrero empezaba a tomar un perfil que lo acercaba más a la complicidad con la clase gobernante y con los empresarios.

Cuando Obregón terminó su mandato, la CROM se fraccionó en dos grupos, los seguidores de Calles y los de Obregón;³⁵ agraristas y laboristas quienes trataron de conciliar intereses, pero con Calles volvió la pugna.³⁶

³² *Ibíd.* p. 499.

³³ *Ibíd.* p. 501.

³⁴ REYNA, José Luis, et. al, *Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero en México, Introducción a la Historia de las Organizaciones Obreras en México: 1912-1916*, El Colegio de México, México, 1976, p. 26.

³⁵ MARJORIE, Ruth Clark, *La Organización Obrera en México*, Era, México, 1988, p. 103.

Luis Napoleón Morones se ocupó de la sindicalización de todos para agruparlos en la CROM. Las relaciones entre el presidente Calles y la CROM se comenzaron a debilitar y ya no encontraba aprovechable ser conocido como el presidente obrerista y bolchevique; mientras su gobierno tendía abiertamente al conservadurismo y dependía cada vez más del apoyo de la derecha.

El presidente Calles intento hacer renunciar al grupo obrero del gobierno, en consecuencia, los dirigentes de la CROM decidieron que la única vía para aceptar a un candidato presidencial, era a través del partido.³⁷

La crisis de la CROM, en 1928, marca los primeros eslabones de la cadena que acabó por atar definitivamente los sindicatos al gobierno, en medio de estas circunstancias, surge el Partido Nacional Revolucionario PNR y la expedición de la Ley Federal de 1931, que acabarían por transformar las relaciones obrero-patronales y los vínculos entre las organizaciones obreras del gobierno. Los resultados fueron la salida de los líderes cromistas del gobierno y la desafiliación de un número importante de sindicatos y de federaciones obreras, no se hubieran seguido ese rumbo, si "la CROM hubiera llevado adelante su proyecto obrero".³⁸

La Confederación General de Trabajadores, evolucionó en un periodo en el que ya existe aceptación oficial del sindicalismo y se discuten los rumbos del artículo 123; su ideología se basaba en el anarcosindicalismo y los principios del apoliticismo y sindicalismo revolucionario.³⁹ La CROM y el gobierno, veían a la CGT como un serio peligro en la propagación de ideas incompatibles con la estructura del gobierno. La CGT permaneció fiel a los principios

³⁶ MEYER, Jean, et al., *Historia de la Revolución Mexicana*, núm. 11, El Colegio de México, México, 1977, p. 77.

³⁷ MARJORIE, Ruth Clark, Op. cit. p. 107.

³⁸ GUADARRAMA, Rocío, *Los Sindicatos y la Política en México: la CROM*, Era, México, 1981, p. 187.

³⁹ LÓPEZ APARICIO, Alfonso, Op. cit. p. 187.

anarcosindicalistas y al margen de los asuntos político-electorales del país, rehusándose a participar en colaboración con el régimen.⁴⁰

Muchas de sus huelgas fracasaron y sus líderes sufrieron persecuciones, mientras Luis Napoleón Morones, obstaculizaba y aprovechaba su influencia política para impedir la circulación del material de propaganda.⁴¹ Por otro lado Vicente Lombardo Toledano, consideraba "estas asociaciones, más que grupos de trabajadores, eran oficinas de propaganda dirigidas por extranjeros y sostenidas con dinero del exterior..."⁴²

La Confederación General de Obreros y Campesinos de México, es un intento de unificación más de Vicente Lombardo Toledano,⁴³ y que no representó cambio en la conciencia del movimiento obrero;⁴⁴ organizaciones obreras independientes constituyeron la CGOCM, que tenía como finalidad sacar al movimiento de la crisis, y a pesar de su corta vida, hizo una labor importante para reorganizar a los trabajadores dispersos.

Durante el primer año de gobierno del General Lázaro Cárdenas del Río, se dio paso a la unificación y a una alianza donde la respuesta fue inmediata, las masas populares se agruparon rápidamente en apoyo a Lázaro Cárdenas del Río, lo que significó un amplio respaldo y una reorganización del gabinete,⁴⁵ después de la CGOCM, desde el gobierno se organizó una central única.⁴⁶

⁴⁰ Ibídem, p. 188.

⁴¹ CARR, Barry, *El Movimiento Obrero y la Política en México, 1920-1929*, Era, México, 1981, p. 137.

⁴² LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, *La Libertad Sindical en México*, Universidad Obrera de México, México, 1974, pp. 183 y 184.

⁴³ HUITRÓN, Jacinto, *Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México*, Editores Mexicanos Unidos, México, 1980, pp. 307 y 318.

⁴⁴ IGLESIAS, Severo, Op. cit. p. 71.

⁴⁵ LÓPEZ APARICIO, Alfonso, Op. cit. p. 214.

⁴⁶ *Constitución de la Confederación de Trabajadores de México*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, INEHRM, México, 1986, p. 247

La Confederación de Trabajadores de México, se funda el 21 de febrero de 1936 e inauguran los trabajos del Congreso Nacional de Unificación.⁴⁷ Vicente Lombardo Toledano, realizó un balance de la situación del país y de las condiciones de trabajo, arrancando numerosos aplausos de los asambleístas por su encendido discurso al crear la Central Proletaria Única de México.⁴⁸

La vinculación de esta central obrera con el régimen del General Lázaro Cárdenas del Río, motivó el favor del gobierno en donativos, garantías y persecución de enemigos de la CTM. El gobierno no escatimó recursos, sin embargo, los medios de coacción no fueron suficientes para anular a las organizaciones contrarias o adentrarlas en el círculo cetemista.

En 1937 la CTM sufrió la pugna interna por su participación electoral, el resultado fue que los sindicatos comunistas abandonaran la CTM, esto representó perder el control del movimiento y su alianza con los cardenistas era indispensable para conservar su liderazgo.

El PNR se fortaleció y el presidente Lázaro Cárdenas del Río puso "...fin al proyecto lombardista de formar un frente bajo su dirección",⁴⁹ pues existía un compromiso en el que ninguna organización podría hacer política fuera del partido en el poder, reconociendo que en su creación fue un logro del gobierno, en el que las organizaciones ligaron su suerte al presidente Lázaro Cárdenas del Río y a la de los gobiernos posteriores.⁵⁰

El General presidente Manuel Ávila Camacho auspició y apoyó la creación de la *Confederación Nacional de Organizaciones Populares* CNOP en 1946, ésta fue un soporte político del gobierno para neutralizar la acción de los extremistas.

⁴⁷ *Ibíd.*, p. 66.

⁴⁸ *Ibíd.*, p. 83.

⁴⁹ DURAND, Víctor Manuel, *La Ruptura de la Nación*, UNAM, México, 1986, p. 20.

⁵⁰ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. *Op. cit.* México, 1974, p. 64.

La disposición de la CTM y de la CROM fue aprovechada por el presidente Manuel Ávila Camacho, quien propuso un pacto de cooperación para no recurrir a la huelga, sino en casos extremos y con la intervención del presidente, en consecuencia la CTM realizó varias exigencias que fueron rechazadas por los patronos,⁵¹ y el resultado fue un acuerdo único, donde los sectores se comprometían a poner sus esfuerzos al servicio de la patria.

Las continuas pugnas para designar al sucesor de la CTM hicieron que algunos sindicatos formaran la Confederación Unitaria de Trabajadores afiliada al PRI.⁵² "En 1947 la CTM decidió acercarse a la AFL, pasando de fuerza impulsora y progresista a la retaguardia de la burguesía e instrumento del imperialismo norteamericano... su antigua gloria se había eclipsado para siempre".⁵³

El movimiento obrero atravesaba por una crisis cuyo motivo no estaba en la ideología sino en el interés personal de los dirigentes.

En 1948, Vicente Lombardo Toledano funda el partido Popular Socialista PPS, pero no tuvo la importancia ni la repercusión política que se pensó que llegaría a tener.

La Unión de obreros y campesinos de México, nacida en 1949, en sus orígenes no es muy diferente al resto, debido al constante intervencionismo y control del gobierno,⁵⁴ su debilitamiento significó el fin del proyecto nacional popular y del lombardismo como corriente de izquierda.

El movimiento obrero, a finales de la década de los años cuarenta, estaba domesticado, teniendo como líder a Fidel Velásquez, no obstante que, en apariencia se había logrado una relativa unificación del movimiento obrero, la

⁵¹ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Op. cit. p. 73.

⁵² DURAND, Víctor Manuel. Op. cit. p.193.

⁵³ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, *Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano*, p. 75.

⁵⁴ DURAND, Víctor Manuel. Op. cit. pp.193 y 194.

realidad era otra, por lo que empieza a considerarse la posibilidad de constituir una nueva organización fuera capaz de disminuir la dispersión.⁵⁵

El Bloque de Unidad Obrera BUO, acordó integrar a la CTM, la CROM y la CGT, así como los grandes sindicatos de industria, pero Vicente Lombardo Toledano insistía que el BUO no perseguía la unidad, sino impedir que se liberen las organizaciones sindicales de su influencia;⁵⁶ posteriormente, uno de los movimientos más importantes del país (el ferrocarrilero de 1958), fue poco afortunado debido a la "cruel represión ejercida por el gobierno",⁵⁷ y también fueron creados un sinnúmero de organizaciones para seguir fraccionando el movimiento obrero.

El Congreso del Trabajo, ha sido el último intento para unificar el movimiento obrero en México, y es resultado de la fusión de las confederaciones y los sindicatos de industria nacionales, siguiendo la orientación de la CTM, pero sus postulados han y siguen fracasando, en medio de la ostentación de la corrupción de sus dirigentes.

El Frente Auténtico del Trabajo, dentro del panorama sindical tiene características peculiares e ideológicas con el sindicalismo independiente, con lo que pone de manifiesto su autonomía frente al gobierno, pero no frente a los partidos políticos.⁵⁸ Luego durante el sexenio del presidente Luis Echeverría, a partir de dos importantes conflictos de huelga y la culminación de ambos fue el despido de la mayoría de los trabajadores, haciendo el sector patronal todo lo posible por destruir el movimiento en su origen.⁵⁹

⁵⁵ REYNA, José Luis. Op. cit. p. 56.

⁵⁶ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, *Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano*, Universidad Obrera de México, México, 1974, p. 80.

⁵⁷ BUEN LOZANO, Néstor de, *Sindicatos, Democracia y Crisis*, Ed. Porrúa, México, 1985, p. 46.

⁵⁸ Cfr. Op. cit. nota 89, p. 61.

⁵⁹ Ídem.

La Unidad Obrera Independiente, es considerada como un organismo dentro de los sindicatos independientes, ya que agrupa a los sindicatos de empresas muy importantes. Fue constituida el 1o. de abril de 1972 con el propósito de tener una organización disciplinada y manejada por ellos mismos.

La Unión Nacional de Trabajadores, parte de una ruptura de la CTM, al chocar Fidel Velásquez con Francisco Hernández Juárez, quién separa de dicha Confederación a sindicatos importantes como el del Seguro Social, ASPA de México e incorpora a otros del sindicalismo independiente como el STUNAM.

5. DEMOCRACIA.

El surgimiento de una sociedad dividida por las condiciones geográficas y su necesidad por formar un núcleo económico, político y social, provocó el nacimiento de la polis-griega, el modelo de ciudad-estado forjó sobre los asuntos públicos un sistema en el que los ciudadanos pudieran tomar decisiones en igualdad de condiciones y de respeto.

La palabra democracia proviene del griego y hace referencia al sistema por el cual el pueblo ejerce su autoridad o poder, pero no es así en todas partes, el concepto de democracia cambia a través del tiempo, dependiendo de los elementos históricos por los que ha pasado cada Estado, sin cuajar un sistema preciso y universal.

El entendimiento, las experiencias y creencias, así como la historia que ha construido cada país, debieran ser incluidos para dar una definición concreta y práctica de la democracia, toda vez que en la actualidad no existe una acepción unificadora, pues la mayoría de sus conceptos se basan en cualidades, procedimientos, instituciones y efectos.

Etimológicamente el término proviene del griego *demos* que significa gente y *kratos* que significa autoridad o poder, esto se interpreta como el sistema político en el que el pueblo de un Estado ejerce su soberanía mediante cualquier forma de gobierno que haya decidido establecer.

El concepto tradicional gira en torno al pueblo soberano y homogéneo capaz de producir una voluntad colectiva e identificar aquello que constituye el bien común, aparece como una idea de sociedad libre poco industrializada, mientras que las sociedades más complejas incorporan mecanismos de representación y autoridad, a través de dividir la titularidad en el ejercicio del poder, ó del principio de la mayoría, etcétera.

La locución democracia moderna, hace referencia a un sistema político basado en el poder popular, o sea perteneciente al *demos*, mientras su ejercicio es confiado a representantes periódicamente elegidos por el pueblo, por lo tanto, el poder popular se resuelve a través de la elección; los individuos en igualdad de circunstancias deliberan en su calidad de ciudadanos haciendo conocer su voluntad para que ésta sea parte de la voluntad gobernante.

Se entiende que la democracia contiene en sí misma las libertades y la soberanía de un pueblo como un todo, aún cuando en la práctica esto signifique reasignar libertades e intereses individuales en pro del bien común.

Joseph Schumpeter, define a la democracia como “un método para llegar a decisiones políticas, en él, los individuos adquieren el poder de decidir por medio de un caudal de competencias” (1964). La democracia se reduce a un método electivo de un gobierno o un líder, dicho autor coloca el acento en los líderes, inversamente a la teoría clásica que lo pone en el pueblo.

El votante no busca su beneficio a través del voto, se convierte en un consumidor manipulado por la propaganda, en tanto que el líder es el que despierta, organiza y estimula a los grupos, por lo que la democracia queda reducida a la competencia por el liderazgo, que constituye el eje del proceso político y los representados sólo participan ante la posibilidad de optar por uno o por otro.

Robert Dahl, es el autor representativo de la teoría pluralista, señala que la democracia es un ideal imposible de realizar en la práctica, por lo que se debe descartar el término de “democracias reales” por el de prácticas reales o poliárquías, es decir, combinaciones de liderazgos con control de los no líderes sobre los líderes, amén de que los actos políticos representan los deseos de los ciudadanos durante un periodo de tiempo y las decisiones les corresponden a funcionarios electos que luego son sustituidos en otras elecciones, o sea que los ciudadanos sólo gozan de libertad de expresión; y tienen derecho a formar asociaciones políticas que influyan en el gobierno.⁶⁰

Otra visión la constituyen los críticos del elitismo y el realismo político que colocan como valor central a la participación, neutralizando así la tendencia “oligárquica” del sistema político; en esencia dice que con la participación de los ciudadanos y el proceso de toma de decisiones, la democracia no sería sólo un método, goza además de una dimensión ética que implica la toma de decisiones que afectan la esfera de los valores.

Aristóteles por su parte y a pesar de que a él se debe su definición, la consideraba por sí sola un mal sistema, ya que la encontraba expuesta a la demagogia, por eso prefería la oligarquía y el orden, pues creía que lo óptimo era una mezcla entre elementos democráticos y oligárquicos.

⁶⁰ DAHL, Robert, *Un Prefacio a la Teoría Democrática*, Ediciones Gernika, México, 1987, p. 96.

La mayoría de los países se autodenominan democráticos sea cual sea la forma de estado, el origen y el uso del poder, un ejemplo son las denominadas dictaduras que constituyen sólo un teatro institucional de apariencia.⁶¹

Marx y Engels nunca aceptaron la democracia pura o democracia popular directa, sólo entendían el sistema representativo y la idea de jerarquía, en la lucha de clases consideraron a la democracia como una dictadura de la clase burguesa y una etapa de transición para llegar a la dictadura del proletariado.

Bernstein y Kaustky sostuvieron una polémica en relación a la democracia: el primero, la veía como la ausencia de una dictadura de clase y el segundo, hablaba de sumisión a la mayoría, esto en su concepción estrictamente formal, la democracia sería un marco, un cuerpo legislativo e institucional dentro del cual se produce el proceso político.

Algunas de las definiciones expresan:

Para *Juan de Mariana*, la república, verdaderamente llamada así, existe si todo el pueblo participa del poder supremo, pero cuando los honores y cargos de un Estado se reparten a la casualidad, sin discernimiento ni elección, entonces se llama democracia.

James Madison señala que las democracias siempre han ofrecido el espectáculo de la turbulencia y de la discordia, se han mostrado siempre enemigas de cualquier forma de garantía a favor de las personas o de las cosas, (El Federalista).⁶²

⁶¹ Como ejemplo está la dictadura del General Franco en España, el cual denominó a su régimen democracia orgánica.

⁶² LOBRANO, Giovanni. *Modelo Latino y Constitucionalismos Modernos*. Tomado por él de A. Hamilton, J. Jay y J. Madison, El Federalista, Trad. italiana de Vd. Tedeschini, Pisa, 1955, p. 49.

Simón Bolívar: “Sólo la democracia... es susceptible de una absoluta libertad, que se define como el poder de cada hombre de hacer cuanto no esté prohibido por la ley”.⁶³

Tocqueville: “Un estado democrático de la sociedad, similar al de los americanos, puede ofrecer singulares facilidades para establecer el despotismo”, (1840).⁶⁴

Abraham Lincoln: “...gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo...” (1863).⁶⁵

Winston Churchill: “La democracia es la peor forma de gobierno, excepto por todas las otras formas que se han probado de tiempo en tiempo” (Casa de los Comunes, 1947).⁶⁶

Eric Hobsbawm: En general se la usa para justificar las estructuras existentes de clase y poder: “... la esencia de la democracia es tomar en cuenta lo que el pueblo quiere y no quiere...”.⁶⁷

Nelson Mandela: Si no hay comida cuando se tiene hambre, si no hay medicamentos cuando se está enfermo, si hay ignorancia y no se respetan los derechos elementales de las personas, la democracia es una cáscara vacía, aunque los ciudadanos voten y tengan Parlamento, (1998).⁶⁸

⁶³ MARTORANO CASTILLO, Juan, *La Concepción acerca de la Democracia que tenía Simón Bolívar*, Cátedra Simón Bolívar, 2004.

⁶⁴ TOCQUEVILLE, Alexis Henri Charles de Clérel, vizconde de Tocqueville, (1835-1840), *De la Democracia en América*, V. II, Sección 4, Capítulo VI: Qué tipo de despotismo democrático debemos temer. Paris-Londres.

⁶⁵ Lincoln pronunció esta frase en su famoso discurso de Gettysburg del 19 de noviembre de 1863. Ha sido tradicionalmente considerada como una de las definiciones más expresivas de «democracia», pero Lincoln no utiliza este término en su discurso.

⁶⁶ La famosa frase de Churchill sobre democracia suele ser difundida con diferentes variantes. La frase textual es: «Democracy is the worst form of government, except for all those other forms that have been tried from time to time». Corresponde a un discurso en la Sala de los Comunes pronunciado el 11 de noviembre de 1947.

⁶⁷ HOBBSAWM, Eric, *La Historia del Siglo*, entrevista para el suplemento de cultura Revista Ñ del diario Clarín, edición sábado 9 de junio 2007.

⁶⁸ MANDELA ROLIHLAHIA, Nelson, Discurso pronunciado en la Cumbre del Mercosur, Ushuaia, julio de 1998.

Aun cuando existen diversos matices en las definiciones de democracia, encontramos ciertos principios y prácticas que distinguen a un gobierno democrático de las otras formas de gobierno:

El poder y la responsabilidad cívica son ejercidos por todos los ciudadanos, en forma directa o a través de sus representantes libremente elegidos.

El conjunto de principios y prácticas que protegen la libertad humana; es la institucionalización de la libertad, la democracia se basa en los principios del gobierno de la mayoría en conjunción con los derechos del individuo y de las minorías y a la vez se respeta la voluntad de la mayoría, todas las democracias protegen con esmero los derechos fundamentales de los individuos y grupos minoritarios.

Se cuidan de los gobiernos centrales todopoderosos y los descentralizan a nivel regional y local para hacerlo lo más accesible y dúctil posible a la población.

Una de sus funciones esenciales es proteger los derechos humanos básicos, como la libertad religiosa y de expresión, la legalidad, la igualdad y la oportunidad de organizarse y participar plenamente en la vida política, económica y cultural.

Realizan elecciones libres, imparciales y abiertas a todos los ciudadanos, que no pueden ser una fachada tras la que se oculte un dictador o un partido único, sino que son auténticas contiendas por ganar el apoyo de la gente.

Somete a los gobiernos al Estado de Derecho y garantiza que todos los ciudadanos reciban la protección de las leyes por igual.

Las democracias son el reflejo de la vida política, social y cultural de cada país, basados en principios fundamentales y no en prácticas uniformes.

Los ciudadanos de una democracia no sólo tienen derechos, sino también la responsabilidad de participar en el sistema político que a la vez protege sus derechos y libertades.

Las sociedades democráticas están comprometidas con los valores de tolerancia y cooperación, reconociendo que para llegar a un consenso se requiere un compromiso que no siempre se puede lograr.

6. ORIGEN.

La democracia aparece por primera vez en las antiguas civilizaciones que se organizaron con base en los sistemas comunitarios e igualitarios tribales.

En la Antigua Grecia alrededor del 500 a.C., las pequeñas dimensiones y la escasa población de las *polis* (ciudades griegas) explican la aparición de la “asamblea”, de la que sólo podían formar parte los varones libres. La asamblea fue el símbolo de la democracia ateniense; los cargos de gobierno eran ocupados alternativamente por todos los ciudadanos y la soberanía de la asamblea era absoluta. Las restricciones y la reducida población permitieron minimizar las dificultades logísticas de esta forma de gobierno.

Debido a las luchas entre sociedades micénicas, conflictos sociales, saturación del territorio y variaciones climáticas, que afectaron a la sociedad, las pequeñas ciudades se vieron acrecentadas por masivos movimientos migratorios e invasiones que precipitan la caída del mundo micénico. Esto abrió camino a la “época oscura» (1200-800 a.C.) que termina con las estructuras protoestatales; volviendo a una extrema dispersión poblacional y empobrecimiento de Grecia, lo que provocó la migración a las regiones costeras de Anatolia. Estos núcleos de población fueron el origen de

elementos fundamentales de la cultura y sobre todo de la formación de la *polis*, principal prototipo de estructura estatal griega.

La *polis* era una comunidad jurídicamente autónoma y soberana de carácter agrario dotada de un lugar central que actúa como núcleo económico, político, social, administrativo y religioso. Su origen se encuentra en Anatolia y pronto se difunde por el resto del Egeo, y parte del Mediterráneo, conformando la base de otros modelos estatales como la *civitas* romana. La *polis* estaba formada por el *asty* (núcleo central amurallado dotado de urbanismo funcional en el que se encontraba la plaza pública, ágora, y la acrópolis) y la *chora* (el territorio dependiente articulado administrativamente a través de los santuarios periféricos). La *polis*, debe su formación a la aristocracia que desde sus inicios controlará de forma absoluta todos los mecanismos políticos, sociales, legales y religiosos del estado. Esta situación y la progresiva saturación de los pobres territorios griegos agudizarán las diferencias sociales generando un conflicto social y la evolución política de dispar de las ciudades-estado. Sólo algunos elementos de carácter sociocultural dan algo de coherencia a los pueblos helénicos: la lengua, los juegos olímpicos y la enemistad con los persas.

Se trató de frenar la conflictividad con el nombramiento de legisladores encargados de poner por escrito el derecho consuetudinario. La actividad de los legisladores (s. VII a.C.) pretendía reducir la arbitrariedad pero seguía estando controlada por los propios aristócratas, cuyo asunto principal eran las deudas con los ejércitos políticos, pues estaban integrados por campesinos. Finalmente esto provocaría el estallido social de las tiranías que eran los cabecillas del ejército. Su evolución fue muy dispar, aunque en muchas ciudades-estado fue un factor fundamental para el desarrollo de sistemas políticos democráticos.

Atenas fue el prototipo de las ciudades-estado que desarrollaron sistemas democráticos. Aquí destaca la figura de Solón (594 a.C.), quien puso las bases del sistema socioeconómico ateniense.

La primera teoría sobre la convivencia entre seres igualmente libres, está contenida en el poema de Solón denominado “sobre el orden constitucional” (siglo VI). La *polis* democrática se distingue por el control de los ciudadanos en las decisiones y las acciones políticas, salvaguardando al mismo tiempo su libertad. Los principales vestigios democráticos del poema son: la elección de la vía armónica para organizar a la sociedad como una pluralidad igualitaria en cuanto a su dignidad.⁶⁹

Después de las disputas internas alimentadas por la aristocracia, destaca la figura de Clístenes (511 a.C.), que instauró un sistema de igualdad social y política, clave del desarrollo democrático y reorganizó la representación sociopolítica de la población, rompiendo su estructura territorial y aristocrática; creó una nueva estructura de administración territorial, el *demos*; despojó al areópago de las funciones legislativas que concentró en el nuevo consejo de la *Boule* y los pritanes; utilizó el destierro contra los traidores al estado, y potenció las funciones de la *Ekklesia* (asamblea).

La evolución política de Atenas se vio interrumpida en el siglo V a.C. ante la expansión del Imperio Persa, sin embargo, la situación produjo enormes transformaciones en la población y estados griegos; generó una nueva conciencia nacional; aceleró el crecimiento económico-comercial de Atenas y, por encima de todo, puso las bases de la formación de bloques griegos opuestos: la Liga Ático-Délica vinculada a sistemas democráticos y Esparta y la Liga del Peloponeso defensora de sistemas aristocráticos.

⁶⁹ PEÑA GARCÍA, Rosa María de la, *La Teoría de la Democracia*, Ed. Gernika, México, 2003, p.114.

Atenas culminó el proceso de construcción de la democracia con Efialtes quien potenció las funciones de la *Boule*; fortaleció los órganos colectivos; aumentó el poder de los *demos*; agudizó las tendencias imperialistas, y permitió el acceso de las clases medias al arcontado (las magistraturas). Finalmente, con Pericles (459-429 a.C.) podemos afirmar que se alcanzó la democracia: potenció el papel de la asamblea; remuneró los cargos públicos, permitiendo el acceso de las clases medias al poder ejecutivo; creó un estado protector basado en políticas de beneficencia e importantes inversiones públicas, especialmente en reformas urbanísticas, que permitió mantener elevados niveles de ocupación y de crecimiento económico, todo a través de la Liga Ático-Délica y el aumento de los impuestos comerciales. Se apoyó en una agresiva política patriótica, sin embargo, a pesar de sus aspiraciones, Atenas no pudo culminar su política imperialista ya que no planteó formas de integración económica, social o política de los estados vinculados a la Liga Ático-Délica, que de ninguna manera podían acceder a los beneficios que proporcionaba la ciudadanía ateniense.

El final de las Guerras del Peloponeso representa el declive de la *polis*, el desarrollo de sistemas sociopolíticos aristocráticos y una nueva potencia hegemónica: Macedonia. Cuando muere Alejandro de Macedonia (Magno) se inicia la fase final del mundo griego independiente y se abre la fase cultural denominada Helenismo, uno de los pilares de las formaciones culturales mediterráneas y del desarrollo de la cultura occidental.

La democracia romana era similar a la ateniense. El estoicismo romano, que definía a la especie humana como parte de un principio divino, y las religiones judía y cristiana, que defendían a los menos privilegiados y la igualdad de todos ante Dios, contribuyeron a desarrollar la teoría democrática moderna. La República romana degeneró en el despotismo del Imperio. Sin embargo, algunas ciudades libres siguieron aplicando algunos principios democráticos durante la Edad Media, como el autogobierno del pueblo a través de las

instituciones municipales. A medida que el feudalismo desaparecía, surgía una clase media comercial y rica que disponía de los recursos y tiempo necesarios para participar en los asuntos de gobierno, resultado del resurgimiento de un espíritu de libertad basado en los antiguos principios griegos y romanos.

Durante la Edad Media europea se utilizó el término de «*democracias urbanas*» para designar a las ciudades comerciales que estaban gobernadas por la aristocracia. A fines del siglo XII, las Cortes del Reino de León se organizaron sobre principios democráticos basados inicialmente en el "ayuntamiento", que reunía representantes de todos los estamentos sociales.

En Europa el protestantismo fomentó la democracia al rechazar la autoridad del Papa, aunque hizo más fuerte el poder temporal de los príncipes, además atacó la idea del poder de los reyes por designio divino, defendiendo que el pueblo era el receptor de la soberanía y a la democracia como una forma natural de gobierno que podría cederse voluntariamente a una monarquía. En 1653 se publicó en Inglaterra el *Instrument of Government*, (instrumento del gobierno), donde se consagró la limitación del poder político mediante el establecimiento de garantías.

La primera rebelión popular contra la monarquía, tuvo lugar durante la Guerra Civil inglesa (1642-1649), que culminó con la ejecución del rey Carlos I. Las acciones políticas y revolucionarias contra los gobiernos autocráticos dieron como resultado el establecimiento de gobiernos republicanos o con tendencia creciente a la democracia, inspirados por los filósofos Montesquieu, Rousseau y por los estadistas estadounidenses Thomas Jefferson y James Madison. Antes del siglo XIX las monarquías más significativas de Europa occidental habían adoptado una constitución que limitaba el poder de la corona y entregaba una parte considerable del poder político al pueblo. En muchos de estos países se instituyó un cuerpo legislativo representativo, a semejanza del Parlamento británico.

La política británica ejerció una gran influencia en la universalización de la democracia, aunque el influjo de la Revolución Francesa fue de igual forma poderoso. Más tarde, el éxito de la consolidación de las instituciones democráticas en Estados Unidos sirvió como modelo para muchos pueblos.

7. IDEALES.

El ideal constitutivo de la democracia es la soberanía popular. De acuerdo con su significado original, en la democracia radica la decisión del pueblo, no sólo en la forma de gobierno, sino en lo que hay que gobernar y en el sujeto que gobierna.

En las sociedades modernas, surgió la necesidad de contar con un poder centralizado, capaz de pacificar y someter dentro de un territorio a los poderes ideológicos y económicos mediante la monopolización de la violencia legítima. Emergió así el Estado moderno, la instancia de defensa de la unidad nacional frente a las amenazas externas e internas de disgregación. Para ello, tuvo que afirmar su poder como soberano y superior al de cualquier otro poder, pero sólo podía tener sentido si se evitaba que su poder fuera arbitrario o abusivo.

El Estado hubo que configurarse como un poder encargado de elaborar y hacer cumplir las leyes, pero también sujeto a las establecidas. El poder político del Estado, se transformó en soberanía de la legalidad, donde las instituciones se encuentran jurídicamente limitadas en sus competencias y atribuciones.

La categoría de pueblo gobernante ha tenido diversos significados. La expresión “pueblo soberano”, hace referencia a los hombres y mujeres que gozan de derechos políticos y pueden participar en la constitución de la voluntad política colectiva, quedando fuera los menores de esa edad, los

extranjeros y a los que se le han visto suspendidos sus derechos a causa de la comisión de un delito.

En la práctica también se encuentran excluidos todos aquellos que por circunstancias económicas, sociales o culturales son incapaces, parcial o totalmente y aquellos que por voluntad propia deciden no participar.

El pueblo no es entonces una unidad preconstituida, sino el conjunto de ciudadanos distributivamente considerados; es los individuos libres e iguales, donde cada uno cuenta por uno, independientemente de su sexo, posición económica, situación cultural o identidad religiosa.

El *demos* sólo puede realizar su gobierno indirectamente, a través de mediaciones y procedimientos. Las sociedades modernas no sólo son grandes y complejas, también son sociedades de masas, en las que la categoría de pueblo soberano, abarca a millones de personas. Es necesario unificar democráticamente a los ciudadanos y tomar decisiones públicas legítimas. Para ello, se utiliza el principio de la *mayoría*, que básicamente postula que en la ausencia de unanimidad, el criterio que debe imperar es el de la mayoría.

Una de las reglas de este principio es el reconocimiento de la legitimidad de *las minorías* y por consiguiente de sus derechos, entre ellos el de convertirse en una nueva mayoría. No existe mayoría sin minorías, sin ellas, la propia legitimidad del gobierno de la mayoría pierde sustento.

Las minorías también influyen en las decisiones públicas y en su control. En otras palabras, el gobierno o poder de la mayoría sólo adquiere legitimidad cuando reconoce e incluye los derechos y la participación de las minorías. Es un elemento necesario en la democracia que exige una competencia entre adversarios que se reconocen legitimidad recíprocamente.

Las tareas gubernamentales y las políticas públicas suponen un alto grado de complejidad y especialización. La toma de decisiones constantes de acuerdo a las circunstancias cambiantes y el asumir sus responsabilidades evaluando sus resultados, vuelve inviable e incluso indeseable, la participación permanente de la ciudadanía en su conjunto. Por ello, la democracia moderna se basa en el principio de *la representación* política. Los ciudadanos eligen a representantes que serán los responsables directos de las decisiones.

Para evitar la dispersión de los sufragios, se ha requerido de la formación de partidos políticos u organizaciones especializadas en la alineación y postulación de candidatos para los puestos de elección popular, que sólo pueden tener sentido democrático si existen alternativas políticas capaces de expresar, articular, así como representar los intereses y opiniones de la sociedad civil.

Es mediante las elecciones que se delega la capacidad de toma de decisiones, se autoriza por un tiempo determinado a un grupo de personas a legislar o realizar la gestión gubernamental, en el entendido de que una vez transcurrido ese lapso, se podrá evaluar y sancionar su comportamiento político.

El método de la democracia presupone un conjunto de valores éticos y políticos que lo hacen anhelado y justificable. Estos valores son el resultado de la evolución de las sociedades, lo que ha llevado a su institucionalización, como lo son: *la libertad, igualdad y fraternidad*.

La libertad, se entiende como el derecho de cada individuo para realizar determinadas actividades sin que nadie se lo impida. Es la posibilidad de elegir entre diversas opciones sin ser sujeto a sanciones o amenazas es una libertad frente a los demás y que sólo se ve limitada por la libertad de los otros. La libertad se ve limitada por las opciones existentes. Si, sólo existiera un partido político, la libertad se reduciría a la alternativa de votar o abstenerse.

La libertad se institucionaliza en una serie de derechos o libertades específicas como el pensamiento, la expresión, asociación y religión, los cuales constituyen la base real de la ciudadanía.

La libertad supone la capacidad de autogobernarse (ciudadano políticamente activo). Es el compromiso ético y político de participar, so pena de que esas decisiones aparezcan como impuestas e ilegítimas. Cualquier método que coarte o limite la voluntad pervierte radicalmente el sentido democrático de los procedimientos electorales y por tanto el valor esencial de las libertades ciudadanas. Sólo una ciudadanía informada y consciente es capaz de hacer realidad el derecho supremo de la autodeterminación de los individuos.

La igualdad política, si bien no cancela diferencias o desigualdades de corte económico, social, cultural o físico, no legitima el dominio de unos seres humanos sobre otros. Por eso, es un principio básico que ningún voto valga más que los demás. En el momento del sufragio desaparecen las diferencias intelectuales, físicas o socioeconómicas, y cada votante tiene exactamente el mismo peso en los comicios. También implica los mismos derechos y las mismas obligaciones; que no existan grupos privilegiados ni derechos políticos especiales. Las normas jurídicas deben ser universales y nadie puede colocarse por encima del imperio de la legalidad, sin excepción. No es una igualdad uniformadora que pretenda abolir el pluralismo y la diversidad, por el contrario, es una igualdad dentro y para el pluralismo y la diversidad.

Es evidente que las desigualdades como la pobreza extrema o la asimetría cultural favorecen el surgimiento de poderes, económicos o ideológicos que cancelan la presencia de esa igualdad política, pervirtiendo gravemente los procedimientos.

La fraternidad, tal vez es éste el valor más difícil de asumir, pues supone dejar atrás tradiciones y actitudes autoritarias y beligerantes, practicando una

política tolerante y racional. La fraternidad reconoce que las contradicciones sociales pueden tratarse pacífica y legalmente mediante procedimientos de integración y negociación que concierten soluciones colectivas legítimas.

La consolidación de un sistema democrático pareciera exigir un aprendizaje colectivo de los valores de la paz, estabilidad, legalidad, autolimitación, cooperación y tolerancia, así como renunciar a dogmas y maniqueísmos políticos.

Toda política debe estar abierta a la crítica y rectificación, sólo la discusión y el enfrentamiento pacífico y racional con otros puntos de vista permite aprender y mejorar las propuestas de gobierno, por ende, promover verdaderas soluciones para los agobiantes y complejos problemas sociales.

El pluralismo, la fuente inagotable de intereses, construyen un escenario prolífero en corrientes políticas. La democracia reconoce el pluralismo como algo inherente y un valor positivo, el cual debe ser preservado como un bien sin aspirar a la homogeneización, además, permite relativizar las *certezas* políticas y obliga a un procesamiento más cuidadoso y racional de los asuntos públicos. Al reconocer la pluralidad política, el trato entre las organizaciones políticas tiende a modificarse. La aceptación de los que piensan distinto ofrece garantías de pluralidad, ya que la democracia intenta preservar esos derechos, ampliarlos y hacerlos efectivos.

Entre el ideal democrático y la realidad democrática median enormes y profundas diferencias. La democracia está sujeta a problemas de diversa índole; fenómenos tales como la indiferencia ciudadana, la irresponsabilidad política, la atrofia de las instituciones, la sobrecarga de expectativas, los intereses particulares. Fenómenos que se encuentran en la democracia, pero que permiten juzgar las *desviaciones* y *contrahechuras* de la realidad.

8. DEMOCRACIAS OCCIDENTALES.

En América la revolución de los comuneros de Paraguay de 1735 sostuvo el principio democrático elaborado por José de Antequera y Castro: *la voluntad del común es superior a la del propio rey*. Por su parte, en Brasil las naciones afro-americanas que lograron huir de la esclavitud de los portugueses se organizaron como repúblicas democráticas.

La Revolución Estadounidense en 1776 estableció un nuevo ideal para las instituciones políticas que luego fue seguido por la mayoría de los países. Junto con las ideas de la Revolución Francesa; las ideas liberales, y el derecho a la autodeterminación nacional derivado de las guerras de emancipación de las colonias europeas en América, constituyeron la base ideológica sobre la que se desarrolló toda la evolución política de los siglos XIX y XX.

El nacimiento de la nación Norteamericana impulsó el paso de una sociedad basada en el patronazgo y la jerarquía, hacia otra organizada en el logro económico y de la competencia.

La presidencia de Andrew Jackson significó la política de las transformaciones económico–sociales. Jackson evitó el antagonismo con un discurso productivo y armónico que tendiera a nivelar las desigualdades. Redefinió el contenido de la democracia republicana, protegiendo a los sectores más golpeados por la crisis y transformándolos en parte del proceso industrial.

La Revolución Americana y la Revolución Francesa fueron pilares de la democracia, partieron de supuestos teóricos similares pero divergieron en sus resultados:

La Revolución Francesa sustituyó los antiguos regímenes monárquicos, pero profundizó en la centralización, provocando un control de tipo verticalista y

concentrando el poder en el gobierno central. Por su parte, la Revolución Norteamericana, recorrió un camino con cierta centralización política, pero respetó la soberanía de las colonias bajo la descentralización administrativa, un principio de organización universalmente aplicable a los modernos Estados Nacionales, donde se permite la realización de intereses, resolver los problemas, contrarrestando la arbitrariedad del centro y preservando la libertad y la autonomía de los componentes de la Unión.

Para Tocqueville, un Estado sólido y perdurable surge del acuerdo común entre ciudadanos libres encaminados hacia una misma meta, es decir, que se interese por los asuntos nacionales y participe activamente de la política, prescindiendo de explosiones sociales para manifestar su descontento. Estados Unidos de América había dado con la clave de una efectiva organización democrática: la descentralización. En cambio, la centralización favoreció la formación de “la tiranía de la mayoría”. Derrotar al absolutismo no garantiza que el sistema democrático que lo suplante esté libre de peligros, con la desventaja de que esta tendencia sería menos perceptible al generarse al interior de un sistema basado en el principio de soberanía popular.

A mediados del siglo XX la mayoría de los países independientes del mundo, contaban con un gobierno que en su forma (no en la práctica), encarnaba algunos de los principios democráticos.

La democracia en México. La fuerza del liberalismo sustentó grandes progresos como la abolición de los fueros religioso y militar, la nacionalización de los bienes del clero y la separación de la Iglesia-Estado. Misma fuerza revolucionaria presente en la Revolución, que comenzó justamente proclamando los principios liberales en contra de la dictadura y el latifundismo.

El liberalismo mexicano se fue integrando a medida que los liberales se acercaban a la conquista total del poder. La Constitución del 5 de febrero de

1857 no incluyó muchas propuestas de los más radicales del movimiento, por lo que algunos juristas y políticos porfirianos, solían tacharla de “moderada”, queriendo evidenciar su supuesto carácter conservador y hasta retrógrado.⁷⁰

Los liberales encabezados por Juárez, comenzaron a expedir las Leyes de Reforma, un complemento más radical y revolucionario que la propia Constitución del 57.⁷¹ Se preservó la idea de un Estado plenamente soberano, igualitario y libre, por ello debía ser democrático. Un primer paso fueron las garantías particulares y específicas que hicieran posible un pueblo político y soberano, fuente directa del poder y del Estado.⁷² Sin la consagración de esos derechos, la construcción de la democracia sería imposible.⁷³

La incapacidad del Estado para intervenir a favor de los trabajadores del campo, trajo como consecuencia que el Estado no se desarrollara como la institución democrática que los liberales habían soñado. Los derechos consagrados en la Constitución para la construcción del Estado democrático, se diluyeron en la miseria, la explotación y la opresión al pueblo.

El Estado mexicano se organizó como una República representativa, democrática y federal. El Constituyente demostró que lo que reunía a todos los liberales en un solo frente era la *democracia*. El estado emanado de la revolución popular sería, ante todo, una república democrática:⁷⁴ a diferencia

⁷⁰ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. *Lo que vive y lo que está muerto de la Constitución de 1857, en Problemas de México*, vol. I, núm. 6, 1 de septiembre de 1958, pp.1-58.

⁷¹ RABASA, Emilio, *La Constitución y la Dictadura. Estudio sobre la Organización Política de México*. Tipografía Revistas de México, 1912, p. 22.

⁷² ZARCO, Francisco, *Historia del Congreso Extraordinario Constituyente de 1856 y 1857*, t. I, Imprenta de Ignacio Cumplido. México, 1857, pp.447 y 448.

⁷³ *Ibidem*. pp. 452 y 453.

⁷⁴ CORDOVA, Arnaldo, *La Nación y la Constitución. La Lucha por la Democracia en México*. Ed. Claves Latinoamericanas, México, 1989. pp. 30 y 31.

de la Constitución Norteamericana, la Constitución Mexicana, “*proclama la libertad*”⁷⁵

Para la primera década del siglo XX se lograban ver los resultados del primer esfuerzo para el crecimiento económico y la transformación de tipo político. Porfirio Díaz garantizaba un desarrollo capitalista, pero entorpecía las posibilidades de un desenvolvimiento político de la sociedad, sujetándola en términos del control político sin formas modernas de dominación.⁷⁶ Díaz rejunto los elementos dispersos de poder a través de la fuerza, privilegiando la estabilidad política.

La democracia sólo estaba reservada para los países desarrollados. No existía programa de reestructuración estatal que incluyera a las masas para hacer contraparte a su poder. Sin embargo, las masas hacían su aparición incontenible de sujetos sociales, rompiendo con el régimen político, haciendo que el ámbito ideológico se vea teñido de diversos matices de estructuración del pacto político.⁷⁷

La estrategia de Carranza lograba la visión de un ordenamiento institucional con vocación de transformarse en un gobierno que conjuntara todas las fuerzas opositoras y sentara las bases de una nueva Constitución. El pacto constitucional comenzaba un largo proceso de institucionalización donde la libertad era la base para adquirir otros bienes políticos.

La Revolución Mexicana creó las condiciones para el desarrollo del capitalismo y el surgimiento y consolidación del Estado moderno. Del

⁷⁵ DEL CASTILLO VELASCO, José María. *Apuntamientos para el estudio del Derecho Constitucional Mexicano*, Imprenta del Gobierno en Palacio, México, 1871, p.359.

⁷⁶ DIAZ RIVERA, Gabriel. *Poder político y pacto ideológico en México. México estabilidad y luchas por la Democracia 1900-1982*. El Caballito. México, 1988. p.34.

⁷⁷ *Ibidem*. p. 41.

Constituyente de 1917 emanó el sistema jurídico que instauró el régimen de propiedad y el nuevo orden constitucional con un programa de conciliación de clases. Estos preceptos constitucionales se consideraban necesarios para crear una sociedad abierta, libre y democrática, siendo contradictorios ya que al mismo tiempo pensaron en crear un Estado de gobierno fuerte y necesario, según ellos para dar cumplimiento las reformas sociales que la Constitución dictaba.⁷⁸

Se impuso el sufragio universal para la elección de puestos de representación popular y la incorporación del artículo 123. El nacionalismo mexicano no cambió, pero la reorganización del Estado surgió de la Revolución.

Durante el mandato de Cárdenas se propuso acelerar al máximo el desarrollo del capitalismo, viendo en una mejor distribución de la riqueza, la palanca más efectiva para lograrlo.⁷⁹ La crisis de 1929 hizo añicos el comercio exterior, poniendo de manifiesto la dependencia económica de México con Estados Unidos de América. La clase obrera sufrió el mayor proceso de dispersión jamás experimentado, sin embargo, se abrió la coyuntura para nuevas fuerzas políticas y sociales dentro y fuera del gobierno. Cárdenas reafirmó el papel rector del Estado en la economía y al mismo tiempo los trabajadores lograron el primer gran movimiento independiente de la clase obrera mexicana. El sindicato cobró fuerza y se convirtió en una organización que decidiría el destino de la política aunque no siempre a favor de la clase obrera.

La concentración del poder político en la institución presidencial, provocó la inclusión de las masas al régimen, pero con cierto espacio para expandirse como fuerza económica. Este proceso permitió al gobierno consolidarse pero no

⁷⁸ CORDOVA, Arnaldo. Op. cit. p.100.

⁷⁹ *Ibidem*. p.113.

resolvió las diferencias ideológicas, el sector empresarial a pesar del incremento de su riqueza, creaba obstáculos al proyecto de Cárdenas.

La idea dominante del gobierno era la estabilidad política para impulsar el crecimiento económico. El régimen presidencialista impuso a la sociedad, la política autoritaria de control y estabilidad; incluyendo a las mayorías en el proyecto de nación;⁸⁰ reformando la Ley Federal Electoral para afianzar el control del Ejecutivo; creando partidos políticos nacionales y permanentes.⁸¹

Con la exacerbación autoritaria del presidencialismo, los sujetos emergidos de la Revolución obtuvieron como respuesta a su participación electoral el desconocimiento de su representatividad política. Se frenó la reforma agraria; se creó el Comité de Actividades antimexicanas para permitir la fiscalización y la represión de los grupos y personas opuestos al régimen. La corrupción adquirió el estatuto de mediación institucional y demostró sus efectos negativos en el espacio de la legitimidad de los grupos populares⁸².

Se instrumentó una serie de políticas tendientes a asegurar el consenso pasivo de los grupos sociales; se ejerció la represión contra los trabajadores. López Mateos y Díaz Ordaz, aseguraron los intereses económicos de los sectores dominantes olvidando las aspiraciones sociales a través de la intransigencia autoritaria. Echeverría Intentó reivindicar el poder del Estado pero no cambió el autoritarismo, la participación social quedó fuera de su programa. López Portillo intentó modernizar al Estado, sin embargo no alteró el dominio presidencialista.

El abstencionismo, el deterioro de los partidos de oposición y las luchas sociales fuera de la competencia partidista, mostraban el proceso de desgaste

⁸⁰ ARREDONDO, Estela, *México estabilidad y luchas por la Democracia 1900-1982*. Ediciones El Caballito, México, 1988, p. 126.

⁸¹ MEDINA, Luis, *Civilismo y Modernización del Autoritarismo. Historia de la Revolución Mexicana (1940-1952)*, t.XX, El Colegio de México, 1982, pp. 61-70

⁸² ARREDONDO, Estela, Op. cit. p.138.

del régimen; lo cual podía alterar la hegemonía política del grupo en el poder. Frente a estas circunstancias se asumió la política de “perfectibilidad democrática”, para sostener con orden social el predominio del régimen. La Ley Federal de Organizaciones Políticas y Procesos Electorales de 1977, cuidó mantener los factores de la dominación presidencialista e impulsar la participación de las organizaciones políticas de oposición. Con la Ley de Amnistía y un margen de mayor libertad de opinión, se logró reconstituir el consenso social del régimen. Los partidos resolvieron su participación frente a la estructura del régimen, con la posibilidad de ampliar su influencia ante la nueva tolerancia política.⁸³

⁸³ RODRIGUEZ Araujo, O. *La Reforma Política y los Partidos frente a la Reforma Electoral*. México, 1979, Siglo XIX, p. 254.

CAPÍTULO II

DEBATE ACTUAL DE LA DEMOCRACIA

***La democracia es el destino de la humanidad;
la libertad su brazo indiscutible.***

Benito Juárez.

Sumario: 1. Democracia directa. 2. Democracia representativa. 3. Democracia nacional e internacional. 4. Valor del voto en la democracia. 5. Elecciones. 6. Propaganda. 7. Órganos electorales. 8. Principios de imparcialidad y de certidumbre.

Desde el origen de la democracia hasta nuestros días, la forma de concebirla ha cambiado; las necesidades de la sociedad actual, los intereses creados y la exigencia de una población por ser tomada en cuenta dentro del contexto político, ha propiciado la introducción de nuevos mecanismos como la representación, que en ocasiones nada tienen que ver con aquella noción de la antigua Grecia. Ese valor tanpreciado de la participación, se ha plasmado en el voto, del cual han surgido innumerables debates por concebirlo como derecho u obligación.

A pesar de los pocos rasgos que quedan de aquellas democracias donde el pueblo era primeramente político, los griegos ya visualizaban varios aspectos de la esencia humana que no han cambiado con el tiempo en las democracias modernas; situaciones como la demagogia en la actualidad mercadotecnia política, la calumnia y la difamación, son parte del juego político que ha tenido que ser frenado a través de la legislación y la búsqueda por hacer del proceso electoral cada vez más transparente. De ahí la creación de órganos electorales “imparciales”, la forma de votar y el gasto que conlleva cada elección. Todo con la finalidad de dar certidumbre al pueblo, que cada día exige más gracias a la competencia política y a una conciencia de participación que va más allá de la

simple diversidad de partidos, es más incluyente aún. Para hablar de democracia es necesario abrir otros campos y dar cabida a otros organismos sociales de participación como los sindicatos. Sólo así podrá fluir el intercambio creativo sin un esquema preconstituido y sometiendo a la democracia a un proceso de verificación continúa.

1. DEMOCRACIA DIRECTA.

El modelo más claro de un gobierno realmente democrático, pertenece a los griegos antiguos; los ciudadanos participaban directamente en la asamblea de la plaza pública para decidir la política de cada ciudad. Todos los varones con derechos políticos, excluyendo a mujeres y esclavos, debatían los asuntos públicos tomando decisiones por votación en *igualdad*.

La democracia griega era una democracia directa; el gobierno del estado estaba en manos del pueblo, sin intermediarios. Todos los ciudadanos tenían derecho a hacer uso de la palabra y votar, luego estas decisiones eran derivadas a organismos más reducidos para que las pusieran en práctica: un consejo de 500 miembros; un comité de 50 integrantes, que guiaban al consejo y un presidente de comité, que duraba solo un día en sus funciones. Además había magistraturas, tribunales judiciales y generales militares designados por la asamblea que se encargaban del arte de la guerra.

Las condiciones socio-históricas que hicieron posible la democrática directa son muy peculiares: una ciudad-estado compuesta por un centro urbano y donde el territorio era lo suficientemente grande para permitir la manutención de la ciudad. Su principal actividad económica era rural con una población relativamente homogénea; del trabajo se ocupaban los esclavos, y las mujeres, lo que permitía a los ciudadanos se dedicarse a la filosofía, las artes, la guerra y la política, que finalmente eran una porción minoritaria de la población.

Estas condiciones, permitían a los ciudadanos tener una preocupación constante acerca de la política, base de la democracia griega y una forma de vida. Se podría argumentar que el régimen, no era en verdad democrático, debido a la exclusión de algunos de sus habitantes, pero desde el punto de vista de la cultura cívica de los ciudadanos, de su actitud participativa, y de su intervención directa en los asuntos del estado, indudablemente es el antecedente más importante del régimen democrático.

La democracia directa consiste en un mecanismo en el que cada una de las personas asociadas a determinada agrupación, pueden exponer sus puntos de vista, iniciativas y propuestas actuando directamente sobre ella con decisión y cumpliendo los acuerdos, es decir, que los miembros de una asociación participan directamente en el proceso de toma de decisiones, donde cada asociado se representa a sí mismo en igualdad de derechos y obligaciones.

La democracia directa supone la existencia de una comunidad en la cual predomina una cultura oral de deliberación, el nivel de burocratización es bajo y el sentido del deber cívico es muy alto.

Para Jean Jacques Rousseau, el gran defensor de la democracia directa, la soberanía del pueblo no puede ser alienada, dado que el acto de delegación niega la esencia misma de la soberanía. Sólo puede ser representado por sí mismo, so pena de perder el poder. El pueblo es libre en la medida en que no delega el ejercicio de su soberanía; reunido en asamblea, es el que participa directamente en la ratificación de las leyes, las cuales, preferentemente, deben ser aprobadas por unanimidad. En ese modelo, los magistrados electos son meros agentes del pueblo y no pueden decidir por sí mismos: de allí la insistencia en su revocabilidad en cualquier momento. Rousseau "sustituye la idea de representación no electiva por la idea de elección sin representación".⁸⁴

⁸⁴ SARTORI, Giovanni, *Teoría de la Democracia*. vol. 2, Ed. Alianza, Madrid, 1988, p. 53.

Cada persona de la asociación debe estar en ella por su propia causa o interés, por lo que no tiene necesidad ni sentido ser representado por otros. Al oponer democracia directa a democracia representativa, se rechaza a todo representante que pretenda hablar en nombre de otros, actuar en su lugar o en su interés.

La democracia de Atenas, requirió de condiciones muy especiales, las cuales no han vuelto a darse en la historia, entre ellas la existencia de un amplio estrato de esclavos, condición fundamental para el funcionamiento de la democracia directa. Así, los ciudadanos estaban en condiciones de reunirse con frecuencia para decidir directamente acerca de las leyes y medidas políticas.⁸⁵

Como lo hace notar Giovanni Sartori, después del declive de la democracia griega la palabra *democracia* prácticamente desapareció por un periodo de 2,000 años.⁸⁶ Se hablaba más bien de *res pública*. En Roma, se introdujo la idea del gobierno mixto, el cual representaba a diversos intereses o grupos que constituían a la comunidad. El sistema adoptó rápidamente rasgos oligárquicos, donde el compromiso formal de participación popular era muy limitada.

La democracia directa en un sentido moderno, consta de tres pilares concretos:

La asamblea como manifestación de la iniciativa popular, denominación dada a las reuniones participativas, donde todos los involucrados en un asunto que concierne a la vida de dicho colectivo, pueden dar su opinión o decidir directamente representándose cada uno a sí mismo. Puede preferirse la decisión por consenso para llegar a acuerdos mínimos aceptables para todos los implicados o la construcción en colaboración de los miembros de

⁸⁵ DAHL, Robert, *La Democracia y sus críticos*, Paidós, Barcelona, 1992, pp. 28-29.

⁸⁶ DUVERGER, Maurice, *Institutions Politiques et Droit Constitutionnel*, Presses Universitaires de France, Paris, 1955, pp. 44-45.

propuestas. Las votaciones se reservan para los casos en los que no hay acuerdo posible y/o para situaciones ordinarias que deberían no tomar demasiado tiempo por su relativa relevancia, en tales casos se prefiere la mayoría simple, dejando para situaciones más delicadas o comprometedoras aun, mayorías de 3/4 o de 2/3 para una contundente legitimación. Al provenir la asociación de una libre voluntad e igualdad entre los asociados, la asamblea no obliga a los individuos en desacuerdo a formar parte de una decisión y al contrario, por respeto a la asamblea, se obliga a todos a cumplir con los compromisos y decisiones que emanen de ella. La asamblea es soberana en medida de que refleja directamente la voluntad de cada asociado por sí mismo representado. Solo así, los acuerdos mutuos y la acción colectiva se convierten en ejercicio de la libertad.

La delegación revocable, cualquier delegado puede ser removido de su cargo en cualquier momento, sin privilegios o inmunidades. Parte del principio del derecho libertario y de revocación, de que siempre hay la posibilidad de cuestionar cualquier situación o compromiso en el momento que se estime que éstos se inscriben en una lógica opresiva o que pueden mejorarse sustancialmente. Pueden existir varios mecanismos para hacer recaer la responsabilidad por las consecuencias de la revocación tanto de un mandato como de una normativa en quienes así la han decidido.

El Mandato Imperativo, en el cual el delegado carece de poder deliberativo, puede, en caso de que la Asamblea así lo decida, tener poder ejecutivo o atribuciones de autonomía responsable; pero no puede tomar medidas diversas a las que recibió por mandato por parte del conjunto que lo delega. En la actualidad, las decisiones políticas requieren ser tomadas por personal muy preparado y especializado en asuntos públicos, sin que esto sea condicionante para perder la calidad de ciudadano, por lo que el problema se resolvió por medio de representantes.

El experimento histórico más acabado de democracia directa es la ateniense. En nuestros días ésta se sigue practicando en pequeñas comunidades, como en los cantones de Glaris, Appenzell y Unterwald en Suiza. Actualmente la democracia directa es considerada como el derecho de los ciudadanos a someter a referéndum cualquier tema, y a vetar alguna legislación ya existente.

En Suiza gozan de estas libertades desde hace más de 150 años, y muchos estados de Norteamérica las utilizan desde hace más de un siglo. Otros países que han accedido al sistema son Italia, Alemania, Uruguay y muchos países del Este de Europa. La noción de referéndum se relaciona habitualmente, de manera empírica, con el sistema político suizo. Esta asociación se explica por la frecuencia con la que se recurre a este mecanismo de consulta en la vida política helvética: de los más de 500 plebiscitos nacionales que habían sido realizados hasta 1978; 297 fueron llevados a cabo en Suiza.

Existen dos tipos de referéndum en Suiza: los constitucionales, como parte integral del proceso de ratificación legislativa; y los facultativos, que dependen de una petición de un número determinado de ciudadanos dentro de un plazo.

Estos recursos hacen que el sistema político suizo sea el más abierto a la participación directa del pueblo en el proceso legislativo. Sin embargo, el porcentaje de consulta de leyes contra otros temas ha sido más bien bajo. De las 297 preguntas públicas formuladas entre 1848 y 1978, sólo siete por ciento corresponden a leyes, tratados y decretos ratificados en Suiza durante este periodo. En el mismo lapso, se llevaron a cabo 125 iniciativas populares: de ellas, solamente 74 cubrieron los requisitos para ser llevadas a consulta directa y se adoptaron apenas siete.⁸⁷

⁸⁷ CRONIN, Thomas E, *Direct Democracy. A twentieth century fund book*, New York, 1988, p. 198.

Las críticas más comunes a la práctica plebiscitaria suiza son: la frecuente consulta pública que crea cierto cansancio en el electorado, lo que se refleja en una baja participación; el procedimiento no se presta a la solución de problemas complejos; la intención democrática del procedimiento es subvertida por la acción de grupos de presiones grandes y económicamente fuertes, los cuales logran sacar provecho de la apertura del proceso legislativo y; el Parlamento elabora leyes bajo la amenaza constante de la democracia directa, lo que tiende a favorecer el consenso.

En la práctica, el sistema político suizo ha provocado que la diferencia entre las ofertas políticas sea mínima. De ahí la gran estabilidad del sistema de partidos e incentivos fuertes hacia el gobierno de consenso.

Es por ello que la existencia de mecanismos de consulta directa aparece como un contrapoder legislativo, que obliga al acuerdo o fuerza a soluciones sin afectar los equilibrios políticos.

Algunos autores consideran que sin la democracia directa, los representantes políticos escapan del control de los ciudadanos, sobre todo ante el casi nulo poder de decisión de los ciudadanos, lo que fomenta la desmotivación política y el cinismo hacia el sistema democrático.

2. DEMOCRACIA REPRESENTATIVA.

Poco a poco, las presiones por ampliar la participación política en áreas geográficas y en las grandes poblaciones, pusieron a prueba la capacidad de diseño de instituciones adecuadas para dar forma a la democracia de esa nueva realidad: Montesquieu, Hamilton y Madison en sus escritos publicados en *El Federalista*, Tocqueville en *La democracia en América*, y los utilitaristas Bentham, y Stuart Mill, entre otros, reflexionaron sobre la manera de canalizar y

dar vida institucional a la participación popular. La idea de participación política se difundió rápidamente, pero aun así quedó limitada a segmentos muy restringidos de la población.

El siglo XIX marcó el ingreso de las masas a la vida política; la revolución industrial, las transformaciones en el mundo rural y los subsecuentes procesos migratorios concentraron en las ciudades a amplios grupos de artesanos y asalariados que descubrieron la homogeneidad de sus condiciones de vida y que reivindicaron derechos políticos. Las revoluciones fueron, esencialmente, fenómenos políticos que expresaban esa nueva realidad política urbana.

Ese mismo siglo también se caracterizó por las luchas populares para incorporar el sufragio universal a la vida política. El movimiento de los cartistas, en Inglaterra, fue el primero que vinculó acceso a la ciudadanía y derecho de voto para los no propietarios. En ese proceso de lucha por la obtención de derechos políticos nacieron los primeros partidos políticos de masas. Y así, las nociones un tanto exclusivas de representación y la de participación ampliada convergieron con la paulatina consolidación de los sistemas de partidos y el desarrollo de elecciones con plazos más o menos regulares.

La participación política ha estado sometida a los vaivenes de la historia de cada país, es también un concepto que ha evolucionado con los valores de las sociedades. En nuestros días la legitimidad de los regímenes políticos está definida en función de la capacidad de participación política de su ciudadanía.

Giovanni Sartori define a la democracia representativa como una "democracia indirecta, en la que el pueblo no gobierna pero elige representantes que lo gobiernen".⁸⁸

⁸⁸ SARTORI, Giovanni. Op. cit. p. 53.

En sus orígenes la noción de representación política no estaba asociada a una forma de gobierno democrático. En la Edad Media la doctrina política pretendió establecer un puente entre poder nominal y ejercicio del poder, mediante la ficción de la representación. Cuando los monarcas reunían a los estamentos, sus miembros delegaban el ejercicio del poder a otra persona.

Thomas Hobbes, hace el primer análisis profundo en torno a la representación política, y distingue entre la persona natural (cuyas palabras y acciones son propias) y la persona artificial (que encarna palabras o acciones de otras personas). Usa el concepto de representación para justificar la obligación política de los súbditos hacia el soberano y legitimar la autoridad de este último.

Con el desarrollo del pensamiento liberal, James Madison señala que la representación política constituye un sustituto ideal de la democracia directa en países de gran extensión. Las instituciones son lugares de representación de personas, no de intereses. La existencia de intereses y de facciones constituye una amenaza para el bien común; sin embargo, es inevitable que se multipliquen en países de gran extensión, por ello las instituciones representativas sirven para anular a las fracciones y producir un equilibrio. "...es una manera de concentrar un conflicto social peligroso en un foro central único, donde puede ser controlado por la vía del equilibrio y del bloqueo".⁸⁹

Para los utilitaristas Bentham y Stuart Mill, la representación es la mejor manera de asegurar la congruencia de intereses entre la comunidad y el gobierno. Por ello, la elección frecuente de los representantes garantiza que éstos actúen acorde a los intereses de sus electores. "Un gobierno representativo, cuya extensión y poder están limitados por el principio de

⁸⁹ DUVERGER, Maurice, Op. cit. p. 93.

libertad, constituye una condición fundamental para la existencia de comunidades libres y de prosperidad deslumbrante".⁹⁰

Stuart Mill retoma el argumento del equilibrio de intereses de las instituciones representativas. El interés colectivo es mejor debido a que manifiesta la libre expresión de todos los intereses por una regla de mayoría que supone el respeto de los intereses de la minoría, del sufragio universal y de la representación proporcional. La toma de decisiones cuenta con suficiente información cuando se desarrolla a través de etapas y de una serie de filtros. Así, las limitaciones a la participación, asociadas al tamaño y a la complejidad de las sociedades, pueden ser superadas. A diferencia de la democracia directa, la representación permite una política positiva que evita la polarización en la sociedad; las minorías tienen voz y sus derechos están protegidos. Sin embargo, al momento de legislar el representante no siempre sirve a los intereses de sus representados, sus lealtades están divididas entre el pueblo, partido y valores personales.

En los sistemas políticos modernos, la representación no es un acto directo e inmediato, debido a que "nos referimos a individuos que actúan en un sistema representativo institucionalizado y es en ese contexto sus acciones se vuelven representativas".⁹¹ Mecanismos como el plebiscito, la iniciativa popular o la revocación de representantes, se relacionan entre ambas formas de democracia, tendiendo más al complemento que al antagonismo. Maurice Duverger señala que los mecanismos mencionados expresan más bien una forma de democracia semidirecta, dado que funcionan más como correctivos que como pilares de la vida democrática moderna. Por eso encontramos que las instituciones políticas requeridas en una democracia representativa son:

⁹⁰ *Ibidem.* p. 150.

⁹¹ PITKIN, Hanna, *The Concept of Representation*, University of California Press, Berkeley, California, 1967, p. 195.

Cargos públicos electos, aquellos que tienen el control de las decisiones políticas-administrativas son elegidos por los ciudadanos.

Las *elecciones libres, imparciales y frecuentes*, para garantizar a los ciudadanos la oportunidad de expresar su posición sobre los representantes, logrando que cumplan y no desvíen sus propósitos.

La *libertad de expresión* y el *acceso a fuentes alternativas de información*. El derecho que tienen los electores para expresarse sin temor a ser castigados, es decir, no perjudicar a las minorías y la no monopolización de la información para que el ciudadano pueda discernir lo que le conviene más. En este sentido juega un rol principal la capacidad de persuasión de las diferentes ideologías. Podemos encontrar en este ámbito una falencia en este modelo institucional que propone Dahl, pues olvida una institución que logre regular el alcance de las fuentes alternativas, permitiendo que los partidos con mayor poder sean más escuchados.

Si estamos hablando de un país con pretensiones a la democracia. Esto se debe a que son parte de un proceso evolutivo, dependiendo del tiempo y del espacio en que la cultura del país se ubica. Estas son la *autonomía de las asociaciones* y la *ciudadanía inclusiva*. Para que una democracia sea real, se requiere el derecho a que los ciudadanos creen sus propias asociaciones independientes, especialmente si están en contra de las políticas del gobierno. Esto permite el acceso a fuentes alternativas de información, y por su puesto, generar la presión necesaria para que las asociaciones opositoras traten de superarse cabalmente, y viceversa. Con respecto a la ciudadanía inclusiva, varía dependiendo adyacentemente de las culturas, significa que ningún adulto con la nacionalidad del país y que esté admitido bajo las leyes de donde reside, puede ser rechazado en la vida política. Para Dahl “todos los miembros en general, están suficientemente calificados para participar en la adopción de decisiones colectivas obligatorias, que gravitan en grado significativo en sus

bienes o intereses. De todos modos ninguno está mejor calificado que los otros para que se le confíe de forma excluyente la adopción de tales decisiones colectivas obligatorias”.⁹²

Lo esencial para que una persona represente legítimamente a otra es que el representado otorgue libremente su confianza al representante. La confianza es el concepto clave de toda auténtica representatividad. En el mundo de la política, por la importancia de las decisiones a tomar, el representante es mucho más que un gestor, puesto que no tiene un mandato concreto para un asunto concreto. El representante político tiene que enfrentarse con asuntos impensados, con circunstancias nuevas, y no puede desempeñar su papel si los representados limitan su ámbito de acción.

Ahora bien, la confianza implica una relación directa entre personas. El ideal sería que cada cual pudiera nombrar directamente a su representante político. Pero este ideal no es posible, no es viable tener un parlamento de 300.000, ni siquiera de 3.000 diputados en el supuesto de que muchos ciudadanos coincidieran en nombrar al mismo diputado. Es necesario un sistema para que los diputados no sean muchos y sean elegidos: es el sistema electoral.

Existe un amplio acuerdo, prácticamente a nivel mundial, de que la democracia representativa es el mejor sistema de gobierno, no obstante, existen algunos colectivos que critican esta forma de gobierno por considerarla en realidad poco democrática. Estos colectivos abogan por una profundización en la democracia hacia formas de democracia participativa y democracia directa, y en menor medida de democracia deliberativa.

⁹² DAHL, Robert. *La Democracia. Una guía para los ciudadanos*. Ed. Taurus, Madrid, 1950, p. 104.

3. DEMOCRACIA NACIONAL E INTERNACIONAL.

Actualmente la mayor parte de la humanidad vive en un tipo de sistema democrático, llámese monarquía parlamentaria o república, siendo ambos formatos muy similares en lo esencial. Se trata del sistema de gobierno más exitoso y con mayor implantación desde los tiempos de la monarquía absoluta.

Es importante señalar que la democracia no es sólo una forma de gobierno, es un método de organización de la sociedad que busca ser equitativo en cuanto al respeto a las mayorías y minorías. Con un objetivo básico de fortalecimiento de las relaciones en sociedad por la vía de la participación de los ciudadanos en la autodeterminación como civilización.

Una vez aceptado el régimen democrático como el más idóneo dentro de la política mundial actual, se debe distinguir, que tipo de democracia representa más fielmente un carácter democrático.

El alto índice de población de las naciones constituye un factor que interfiere con un rol principal en el tipo de democracia a implementar. Bajo esta tesis, los autores Bobbio,⁹³ Sartori,⁹⁴ y Dahl, comparten la idea de que la democracia que resulta cuando el pueblo se compone de centenas de millones de personas es necesariamente la democracia representativa. Dahl percibe a la democracia como utópica, cuyo propósito esencial es que los ciudadanos posean una ambición a tener ideales democráticos.

La democracia se ha vuelto un valor indiscutible, a pesar de lo cual, no ha logrado el generoso fin que evoca su nombre: llevar al pueblo al poder, al punto que es un verdadero engaño. Con la excepción de la democracia griega y la que se sigue en los cantones suizos, se han arreglado mecanismos para que sean los económicamente poderosos quienes sigan decidiendo.

⁹³ SARTORI, Giovanni, *Elementos de Teoría Política*, Ed. Alianza, Madrid, 2005, p. 30.

⁹⁴ BOBBIO, Norberto, *El Filósofo y la Política*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1996, p. 46.

Para dar un panorama más concreto de la situación que vive la democracia en nuestro país como en el resto del mundo, deben existir parámetros internacionales. En este rubro, la política exterior se sustenta en el contexto histórico y otros que derivan de la modernidad, entre ellos, los valores de la democracia. La política interpreta la realidad nacional relacionada con las tendencias positivas y negativas de la globalización. Del resultado entre las demandas del proceso político, económico y social internos; los límites y posibilidades que ofrece el entorno surgen las bases conceptuales y los principios, así como el modelo de gestión institucional a seguir.

Lo anterior ha llevado a la creación de organizaciones de ámbito internacional que se dedican a su investigación, formación y difusión de los valores democráticos que deben prevalecer en las sociedades modernas, utilizando varias ramas de la ciencia para abordar de manera objetiva y científica el tema.

En el 2007, la Organización de las Naciones Unidas por ejemplo, declaró el 15 de septiembre como el Día Internacional de la Democracia, en el que mencionó varias necesidades inaplazables sobre el rubro, en la cual los ciudadanos expresan su voluntad de vivir en sistemas democráticos donde impere la paz, prosperidad, el respeto a los Derechos Humanos, la solidaridad, las responsabilidades compartidas, los censos y la defensa del medio ambiente, de igual modo se hacen varias exigencias: gobiernos sin manipulación con sistemas transparentes; que el ejercicio del poder sea corto, con mecanismos de control; planes concretos de parte de los candidatos; la subordinación de éstos a la ciudadanía; el bienestar colectivo, menos desigualdad; el rechazo al poder militar bajo cualquier argumento y su abuso, etcétera. De igual forma, se propone la creación de la Corte Internacional de la Democracia entre otros.

Por su parte, la UNESCO en su 161ª sesión, del Consejo Interparlamentario, adoptó en septiembre de 1997 “La Declaración Universal

sobre la Democracia”. En ella destacan los principios de la democracia, sus elementos y el ejercicio del gobierno democrático, así como la dimensión internacional de la democracia:

La democracia es un ideal universalmente reconocido, un objetivo basado en valores comunes, es un derecho fundamental que se debe ejercer con libertad, igualdad, transparencia y responsabilidad en un marco de respeto a la pluralidad de opiniones en interés de la comunidad. La evolución de la democracia depende de los factores políticos, sociales, económicos y culturales, promoviendo la dignidad de los derechos fundamentales, creando un clima propicio para la paz, siempre sujeto a corregirse a sí mismo, con el enriquecimiento mutuo de sus participantes y con responsabilidades individuales y colectivas.

De acuerdo al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, aunque 140 países viven bajo el esquema democrático, solo en 82 existe una democracia plena. Muchos sostienen su autoridad con métodos no democráticos, como cambios a su favor en la Constitución, intervención en los procesos electorales o bien restando independencia a los otros poderes.

Conforme a los principios de la democracia, ésta no se reduce al sólo acto de votar, que no sólo es un valor por sí mismo “...es un medio necesario para el desarrollo...”⁹⁵ en el ámbito económico, social y cultural, sin que esto suceda en la mayoría de los países latinoamericanos y México no es la excepción.

Otro aspecto importante dentro del estándar de democracia, se encuentra la competencia abierta. En la actualidad existen barreras para la competencia con nuevos actores en el escenario electoral, además los partidos

⁹⁵ *La Democracia en América Latina: Hacia la Democracia Ciudadana*, Informe y Anexos. 2ª ed, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Argentina, 2004, p. 25.

políticos arrastran una alta desconfianza como representantes, lo que significa un reto para la democracia en América Latina.

Por lo que se refiera al ejercicio de la democracia, la Declaración Universal de la Democracia establece la existencia de instituciones para dar equilibrio a las fuerza competidoras.

Los siguientes artículos hablan de un aspecto importante: la participación popular para proteger la diversidad, el pluralismo y el derecho a ser diferente en un clima de tolerancia.

Dentro del modelo político neoliberal de democracia representativa el parámetro de medición se encuentra en la participación ciudadana y los partidos políticos, este último pilar fundamental del modelo político, aunque en ocasiones basen su poder en una fuerza de mercado.

De hecho, muchas de las transformaciones sociales en América Latina van de la mano de la democracia participativa. Sólo así, se difuminará paulatinamente cualquier cuestionamiento al sistema político y económico dominante, de corte neoliberal, y la diferencia entre los distintos partidos no irá más allá de meros matices en algunos campos de actuación. Incluso se concluirá entendiendo como normal las alianzas entre fuerzas aparentemente opuestas, siempre en aras, y bajo la justificación, de la gobernabilidad necesaria para el progreso de la nación.⁹⁶

Federico Reyes Heróles, haciendo referencia a los adjetivos de la democracia de Bobbio, menciona que para consolidar la democracia es indispensable que existan organizaciones intermedias en la sociedad, partidos políticos principalmente, pero también *sindicatos* y grupos identificados por su religión o ideología. La densidad de ese tejido social y su grado de democracia

⁹⁶ Revista Rebelión, 23-06-2007.

interna deben tener gran peso en los adjetivos específicamente democráticos de un régimen político. Desde esta perspectiva el pluralismo es un ingrediente fundamental de la democracia, la cual se sustenta en la posibilidad que se ofrece a un individuo en una sociedad a gran escala de escoger entre múltiples asociaciones.

En México en la medida que se construye la democracia, se tendrá que reconocer la necesidad de respetar organizaciones como el sindicato, dándoles la oportunidad de participar en el proyecto nacional con sus propios valores y voluntad política, todo ello significaría la aceptación de la vigencia de los principios elementales que caracterizan una democracia.

4. VALOR DEL VOTO EN LA DEMOCRACIA.

El pueblo participa de dos maneras en las tareas oficiales del Estado democrático-representativo: mediante la *acción política difusa*; (opinión pública de los partidos políticos y de los grupos de presión), y mediante la *acción política concreta*; que se realiza por medio de las diferentes formas de votación.

El sufragio consiste en la intervención directa del pueblo, o de un amplio sector de él, en la creación de normas jurídicas, en su aprobación o en la designación de los titulares de los órganos estatales. El sufragio se resuelve siempre en una acción política concreta que tiene por finalidad coadyuvar en la creación del orden jurídico del Estado mediante la presentación de proyectos de ley (*iniciativa popular*), aprobar o desaprobar un acto legislativo (*referéndum*), sancionar un acto o una medida del Ejecutivo (*plebiscito*), y designar a los titulares de los órganos electivos del Estado (*función electoral*).

El voto es el instrumento mediante el cual cada ciudadano manifiesta sus preferencias políticas. El voto constituye un derecho y una obligación que se

ejerce para integrar órganos del Estado de elección popular. (Libro Primero, Título Segundo, Capítulo Primero, Artículo 4 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales).

En México durante 1910, una de las causas por las cuales el pueblo se alzó en armas fue el sufragio, sin embargo, cien años después, ésta sigue siendo una demanda válida y una de las aspiraciones populares más apreciadas. En la actualidad el voto no es todavía el factor determinante para elegir a los representantes, pues la voluntad popular ha sido usurpada por la burocracia política, siendo una función formalizadora pero no decisiva.

Resulta paradójico que en la actualidad el ciudadano pobre continúe cediendo el poder a los de arriba para que lo sigan engañando, empobreciendo y esclavizando. El voto es el poder que tiene la ciudadana para cambiar o para seguir como está; es un acto de fe, de dignidad humana y de poder ciudadano. El voto iguala al rico con el pobre, al negro con el blanco, al hombre con la mujer; no tiene precio, pero cuando se vende o se compra, se vende el poder, la dignidad, y de paso creamos el oscuro destino del empobrecimiento y olvido. Los recursos para el desarrollo social, sirven para enriquecer a políticos y financistas deshonestos, para perpetuarse en el poder. No solo los empobrecidos se venden; también lo hacen los parlamentarios, candidatos, periodistas y dueños de medios de comunicación.

Si el ciudadano o la ciudadana no cambian, la ciudad no lo puede hacer. No podemos esperar que nuestros políticos y dirigentes empresariales lo hagan espontáneamente. Nuestros hijos e hijas necesitan una ciudad viable y justa. Y solamente nosotros podemos construirla con lideresas y líderes honestos comprometidos realmente con el pueblo. De nosotros depende el cambio, no podemos esperar salvadores.

De acuerdo con lo que dice el Instituto Federal Electoral:

El voto es un derecho y una obligación de los ciudadanos mexicanos, para participar en la toma de decisiones que atañen a la colectividad; particularmente para elegir a los integrantes de la Cámara de Diputados, de la Cámara de Senadores y al Presidente de la República, en el ámbito federal, así como a los representantes de elección popular en las entidades federativas del país.

El voto es el instrumento más valioso con el que contamos los ciudadanos para *poder decidir*, en forma colectiva, *nuestro propio destino*. Por eso el voto es considerado un vehículo de enorme trascendencia que resume las aspiraciones, esperanzas y preocupaciones de cada uno de nosotros como ciudadanos en lo individual. El voto tiene dos tiempos, el activo y el pasivo; votar y ser votado, si el derecho activo que significa la posibilidad de votar, se encuentra incompleto debido a anomalías en las elecciones o a las coacciones para muchos de los votantes, esto significa que existen limitaciones antidemocráticas que deben ser combatidas.

En México, las características del voto son: universal, libre, secreto, directo, único, individual o personal e intransferible, conforme lo dispone el artículo 34 de la Carta Magna.

La característica de universalidad se refiere a un mayor número de electores ya que las restricciones son numerosas para determinadas personas con el fin de ejercitar el derecho activo del voto: extranjeros, menores de edad; procesados y privados de su libertad penalmente; por pérdida de la nacionalidad o ciudadanía; por permanecer fuera del lugar de residencia en el momento de votar; por carecer de la credencial para votar; los declarados penalmente incapaces y/o por no aparecer en la lista nominal de electores.

El derecho a ser votado como representante de la ciudadanía, también tiene restricciones, aquellas derivadas de la prohibición de acumular diversos

cargos públicos o del ejercicio de éstos durante determinado periodo previo a la fecha de la elección, así como determinadas cualidades que debe reunir el candidato: lugar de nacimiento, tiempo de residencia en la circunscripción electoral, antecedentes penales, otras causas de inelegibilidad, como la de desempeñar un cargo público, ser ministro de algún culto, etc...

El valor del voto es tan trascendente que un elevado abstencionismo representa un problema grave para todo el sistema político, ya que la población empadronada que no acude a las urnas, disminuye la representatividad de la elección, por eso es una variable fundamental, que en otros países mide la capacidad de movilización política, así como la competitividad real de un proceso electoral y del sistema político que lo sustenta. El abstencionismo se convierte en un termómetro para el ejercicio del poder.

La participación es la medida más usada para el estudio de un sistema de partidos políticos; es el porcentaje de votos con respecto del total, un indicador del poder o fuerza de los partidos. No existen análisis o estudios que profundicen o expliquen el fenómeno, aunque es determinante como parámetro de la competitividad entre partidos y su credibilidad por parte de la ciudadanía.

El estadista Pericles afirmaba que en la democracia:

“Nos preocupamos a la vez de los asuntos privados y de los públicos, gentes de diferentes oficios conocen suficientemente la cosa pública, pues somos los únicos que consideramos no hombre pacífico, sino inútil, al que nada participa en ella, y además, o nos formamos un juicio propio o al menos estudiamos con exactitud los negocios públicos”.⁹⁷

En este párrafo Pericles muestra su desdén hacia los abstencionistas, deja ver como la democracia se integra por la participación de los ciudadanos

⁹⁷ BOBBIO, Norberto, *Liberalismo y Democracia*. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1989, p.37.

en las funciones estatales. En algunos regímenes aprecian lo contrario, es decir, la no participación política de los ciudadanos a quienes califican como hombres pacíficos.

La clave de la participación está en la formación del juicio propio y el estudio de los asuntos públicos, lo que generalmente dejan de lado el universo de los ciudadanos ya que determinado grupo de la sociedad se dedica exclusivamente a ello. Por lo tanto, la capacidad para decidir es una condición independiente de la cultura, no implica tener una instrucción especial, pero si requiere de información y del juicio crítico propio.

El abstencionismo y la participación son la relación entre el número de ciudadanos empadronados con posibilidad de sufragar, y el número de votos en favor de todos los partidos, expresado como un porcentaje.

La libertad del elector para emitir su voto consiste en encontrarse libre de toda coacción, la cual se garantiza mediante la secrecía del voto, que se hace objetiva al permitir la ley que se instalen cancelas o modulares.

Del artículo 35 constitucional, fracción III: "Asociarse libre y pacíficamente para tomar parte en los asuntos políticos del país" y del artículo 4º del COFIPE (Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales), se desprende la individualidad del voto, al derecho de voto activo.⁹⁸

La característica de intransferible significa que los candidatos y partidos políticos que han recibido un voto no pueden cederlos o transferirlos a otro candidato o partido. La intención es evitar que se negocie el voto emitido, para que no sea cambiada la voluntad del votante.

A través de la historia el valor y las características del voto han variado en cada pueblo, por una parte han existido restricciones al voto y por la otra

⁹⁸ FIGUEROA ALFONSO, Enrique, *Derecho Electoral*, Ed. Iure Editores, México, 2006, p. 56.

denominaciones distintas al voto, como censatario, económico, doble y plural, según la educación, familiar, corporativo, racista, multiplicador, ideológico, de género, único no transferible, limitado, acumulativo, alternativo o preferencial, denominaciones que van contra la universalidad del voto.

Contra lo que comúnmente se piensa, el abstencionismo es un fenómeno mundial que afecta incluso a las democracias más avanzadas. Los países por igual, experimentan considerables bajas en sus índices de votación. Con base en resultados electorales nacionales de 1997 a 2003, el promedio de abstencionismo en Estados Unidos, Haití, Jamaica, Polonia y Paraguay supera el 50%. Suiza y Singapur registran porcentajes similares arriba del 60%, sólo superado por Colombia y Guatemala con niveles arriba de 68%. Aunque naciones como Italia, Portugal, Grecia, Argentina y Brasil son de los países con más participación de votantes, hay que aclarar que ahí el voto es obligatorio, y eso no siempre significa que todos los ciudadanos voten por alguno de los candidatos.

5. ELECCIONES.

Las elecciones representan un mecanismo social para sumar preferencias de un tipo particular. Una elección es un procedimiento reconocido por reglas de una organización en la que todos o algunos de sus miembros eligen a un número más reducido de personas para que desempeñen cargos de autoridad. La primera función de las elecciones es proporcionar la oportunidad de una sucesión y transferencia del cargo pacíficas.

El término elecciones, viene del verbo latino *eligere*. Es un procedimiento con normas, donde toda la población, o parte de ésta, elige a una o varias personas para ocupar un cargo. En casi todas las sociedades existe alguna

forma de elección de líderes o representantes, aunque el sistema de votación y la limpieza del proceso difieran mucho.

La mayoría de los cambios electorales de las democracias occidentales en los últimos años han beneficiado a los países donde se han producido, pues el temor a las siguientes elecciones influye constantemente en la política de los gobiernos, en ocasiones impidiendo que tomen medidas deseables aunque impopulares, pero también, al menos con frecuencia, disuadiéndoles de prácticas corruptas o arbitrarias.⁹⁹

Todos son iguales ahora ante las urnas, incluso si no son iguales en otros aspectos, y esta igualdad está simbolizada por el secreto del voto. Las elecciones pueden contribuir a la formación de un sentido de comunidad política o de un interés compartido. Para algunos, las elecciones son un arma mediante la cual se controla a los gobernantes. Se puede afirmar de un modo general, que al poder ser un individuo reemplazado en una elección, probablemente estará más sensibilizado ante los problemas públicos y no actuará de un modo arbitrario.

Es evidente que las elecciones ocupan un lugar central, como dicen Robert E. Dowse y John A. Hughes, por eso, aunque la idea de la influencia electoral sobre el gobierno tiene un cierto estatus mítico, estos no deben ser despreciados, pues cuando los mitos se han incorporado en la mente, se convierten en partes determinantes de la realidad social y, por tanto, ordenan en cierta medida el comportamiento de las masas.¹⁰⁰

Considerada de forma más ritualista, la elección puede servir como una forma moralmente válida de interacción social cuando la gente cree que es una parte integrante del credo democrático. Las observaciones hechas sobre los

⁹⁹ BUTLER, David, *Elecciones*, en Vernon Bogdanor, Enciclopedia de las Instituciones Políticas, Alianza Editorial. Madrid, 1991, p. 257.

¹⁰⁰ DOWSE, Robert E. y John A. Hughes, *Sociología Política*. Alianza Editorial. Madrid, 1993, p. 416.

políticos que no cumplen las promesas electorales, indican que cualquiera que sea la realidad objetiva, las promesas obligan, y que no cumplirlas es algo digno de descrédito. Las elecciones son un medio de legitimación del ejercicio del poder, más no del acceso al poder.

El significado neutro de elecciones es: “técnica de designación de representantes”. En esta acepción no cabe introducir distinciones sobre los fundamentos en que se basan los *sistemas electorales*, las normas que regulan su verificación y las modalidades que tiene su materialización.

El significado ontológico de elecciones se basa en vincular el acto de elegir con la posibilidad real del *elector* para optar libremente entre las ofertas políticas y con la vigencia efectiva de normas jurídicas que garanticen el *derecho electoral* y las libertades y derechos políticos. En este sentido se da una confluencia entre los conceptos “técnico” y “ontológico” de “*elección*”, al definirse como “método democrático para designar a los representantes del pueblo”.

Sin embargo, el sufragio universal no garantiza su pleno ejercicio; los electores pueden estar ausentes, pueden no votar premeditadamente, por negligencia o puede ocurrir que no figuren en un censo electoral. Por ello, una lista exacta de los votantes, es un requisito necesario para elección limpia.

La papeleta de votación secreta utilizada por primera vez en Australia en 1856, se extendió rápidamente por el mundo. Desde entonces ha sido un importante factor en el desarrollo de las elecciones libres. El voto será realmente secreto, si existe la garantía de que los votantes no serán comprados, intimidados o elijan una opción prevista.

Aunque las elecciones satisfagan todas las condiciones, no dejan de estar sometidas a factores como el estado de ánimo e incluso el tiempo atmosférico. El juicio popular se reduce a la simple elección, estudios han

demostrado que muchos votantes no están abiertos a los argumentos. En el pasado, los votantes tendían a apoyar a su partido habitual en razón de su clase, religión o lealtad familiar, el conocimiento que poseen los votantes de los problemas y las personalidades es muy limitado. No obstante, a falta de una alternativa mejor, las elecciones se aceptan como la piedra angular de la democracia.

Javier Patiño Camarena afirma que, “cuando un país decide configurarse con apego a los principios de la democracia representativa requiere de una institución responsable e imparcial que organice el ejercicio del derecho; configure los diversos instrumentos jurídicos tendientes a asegurar que tan sólo voten los ciudadanos que se encuentren en pleno goce de sus derechos y; que la ciudadanía pueda expresar con toda libertad su voluntad electoral”.¹⁰¹

La importancia que las elecciones tienen en una sociedad varía según los tipos de elecciones y, consecuentemente, de los sistemas políticos.

Elecciones directas y elecciones indirectas. Las elecciones directas o de primer grado son aquellas en las cuales los electores participan de un modo inmediato en la designación de los funcionarios electivos; el sufragante elige por sí mismo al candidato. Las elecciones indirectas (o de segundo o más grados) son aquellas donde los votantes designan un cuerpo electoral restringido, mismo que se encarga de elegir a los funcionarios electivos en una segunda elección o de segundo grado. Los partidarios de la elección directa sostienen que la votación indirecta no refleja la voluntad del electorado, sin embargo otros señalan que reduciendo el número de electores mediante votaciones cada vez menos amplias, se obtiene un mejor criterio selector y un mayor grado de reflexión en la designación de los funcionarios.

¹⁰¹ PATIÑO CAMARENA, Javier, *Derecho Electoral Mexicano*, Ed. Constitucionalista. México, 2002, p.71.

Elecciones universales y elecciones restringidas. Las primeras confieren derechos electorales a un amplio sector del pueblo con el menor número posible de condiciones para el ejercicio del sufragio. En las segundas, el derecho electoral se limita a grupos sociales nominalmente enumerados o condiciones de exclusividad exigidas. Las elecciones restringidas y las universales representan momentos diferentes de la historia. Las primeras están ligadas a una etapa de intervención política reservada a las clases dirigentes o élites sociales. Las segundas, corresponden a la entrada de las multitudes al escenario político y son resultado de las profundas conmociones sociales de este siglo.

Elecciones obligatorias y voluntarias. La función electoral supone que el elector está obligado a votar, de la misma manera que el funcionario lo está a ejercer su función. La emisión del voto es para cada ciudadano un derecho y un deber cívico irrenunciable, en oposición a la elección *voluntaria* o *facultativa*, donde la emisión del voto es un derecho renunciabile. La ley obliga al elector a participar en los actos electorales, bajo amenaza de una sanción legal si se abstiene injustificadamente. Esto suscita la cuestión de si el voto es un derecho o un deber, tema sobre el cual los juristas han debatido largamente. Hoy se estima, generalmente, que es ambas cosas a la vez, pues el hecho de que el sufragio sea una función (es decir, un *deber*), no es incompatible con su consideración como un *derecho*.¹⁰²

Por el rol que juegan en el sistema político, las elecciones se clasifican en:

Las Elecciones competitivas-sistema democrático. Constituyen la base de la *democracia*. Los detentadores del poder son elegidos popularmente en una

¹⁰² BORJA, Rodrigo, *Derecho Político y Constitucional*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1991, p. 233.

lucha abierta y libre. Son la fuente de legitimación del sistema político, sus líderes o dirigentes. Además ayudan a verificar la participación.

Estas elecciones se integran por: *la propuesta electoral* (libre y competitiva); *la competencia entre candidatos* (posiciones y programas políticos); *la igualdad de oportunidades en el ámbito de la candidatura*, (candidatos y campaña electoral); *la libertad de elección* (que se asegura por la emisión secreta del voto); *el sistema electoral*, (reglas para la conversión de votos en escaños) y; *la decisión electoral limitada* (para un periodo electoral, que no siempre corresponde a la realidad).

En los sistemas autoritarios estos principios tienen una importancia más relativa, en ellos, las elecciones representan un medio para regular el poder político y en la medida que representen un cambio en la orientación del régimen. Las elecciones semicompetitivas buscan el respaldo del régimen político, que se encuentra más expuesto a la opinión pública interna y externa.

Las elecciones semicompetitivas-sistemas autoritarios. No son liberal-occidentales ni absolutamente represivas. Se orientan más hacia elecciones competitivas y están más expuestas al ideal democrático de competencia política. No se cuestiona al poder, los gobernantes las interpretan como fuentes de legitimación, se pretende crear la apariencia de condiciones democráticas sobretudo ante la opinión pública internacional. Tienden a relajar tensiones internas, mostrar la existencia de una oposición y, en ciertos casos, generar ajustes en el aparato de poder, es decir estabilizar los regímenes autoritarios.

Sus funciones son: el intento de legitimar las relaciones de poder; la distensión política; el mejoramiento de la imagen; la interpretación parcial de fuerzas opositoras; el reajuste estructural del poder para afianzar el sistema. Las elecciones no juegan un rol en el poder político, no legitiman su ejercicio ni originan su cambio, son instrumentos de dominación política y social.

Las elecciones no competitivas-sistemas totalitarios carecen de toda función relacionada con la posibilidad de elegir entre candidatos y partidos diferentes. En consecuencia, no pretenden legitimar o controlar el poder. Pero esto no significa que no tengan función alguna: sirven como instrumento de ejercicio del poder; para perfeccionar la forma de gobierno mediante la movilización de las fuerzas sociales; la aclaración de los criterios de la política del Estado y; para la consolidación de la unidad político-moral del pueblo, la manifestación de la unidad entre trabajadores y partido, y mediante participación y aprobación de las listas únicas.

Las elecciones federales de México son los procesos electorales mediante los cuales se renuevan los poderes federales de elección popular: el Poder Ejecutivo (presidente) y el Poder Legislativo (Senado de la República y de la Cámara de Diputados). Las elecciones se pueden dividir por su tipo en: *Ordinarias*: Conforme lo señala el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales COFIPE, las elecciones federales ordinarias se deben de celebrar cada tres años el primer domingo de julio. *Extraordinarias*: se llevan a cabo cuando un proceso electoral federal ordinario es invalidado por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación o porque el ocupante del cargo de elección popular renuncie u ocurra su falta definitiva. La ley prevé elecciones para elegir a su sustituto.

O por el tipo de cargos públicos que sean electos, las elecciones se dividen en: *Generales*: son en las que se eligen al Presidente de la República y se renuevan ambas Cámaras legislativas. Se celebran cada seis años. *Legislativas*: Renuevan la Cámara de Diputados cada tres años.

En México, los Colegios Electorales donde se lleva a cabo la votación son denominados *casillas* instaladas en lugares públicos o casas particulares por cada sección electoral (segmento entre 50 y 1500 electores en los que se divide un Distrito). Para realizar el proceso electoral en cada casilla, el IFE

sortea de entre los electorales a cuatro funcionarios: un presidente, un secretario y dos escrutadores, además cada partido político puede registrar a un representante propio en cada casilla, que coadyuve a vigilar el buen funcionamiento de ésta. Las casillas electorales abren a las 8:00 y cierran a las 18:00 sin ningún cierre intermedio, y si a las 18:00 aún hay electores en fila se debe de esperar a que terminen de votar. La única razón por la que una casilla puede cerrar antes, es porque todos los electores hayan emitido su voto.

Una vez cerrada la casilla se procede a contabilizar todas las boletas electorales, a cancelar las que hayan sobrado; se llenan las actas de resultados, son firmadas de conformidad por los funcionarios y representantes de los partidos políticos. Todo se integra en un paquete sellado, el presidente de la casilla procede a entregar a la Junta Distrital, los paquetes electorales. Los resultados finales oficiales los otorga el Consejo General del IFE, que tiene lugar el miércoles siguiente al día de la elección. Posteriormente, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, desahoga las quejas presentadas (irregularidades en el proceso electoral) y si estas no ameritan la anulación de las elecciones o la modificación de los resultados, declara válido el proceso y entrega la Constancia de Elección al candidato triunfador, con lo que se da por terminado todo el proceso electoral.

6. PROPAGANDA.

El fenómeno de la propaganda ha estado presente en las fases evolutivas de la sociedad, sin embargo, el carácter sistemático, organizativo y planificado, es de aparición reciente. Los hombres, como seres inminentemente sociales, han tenido la necesidad de transmitir o imponer sus ideas para posibilitar los conocimientos adquiridos. Se trata de una actividad lícita que influye de manera decisiva en la selección de los gobernantes, de ahí, el monto excesivo que los partidos políticos le dedican a ese rubro en la campaña

electoral. Por esa razón, se necesita una regulación adecuada en su contenido y alcance.

La palabra propaganda proviene del latín *propagare*, que significa reproducir, plantar, es decir, expandir, diseminar o, como su nombre lo indica, propagar. Busca influir en la opinión de los ciudadanos para que adopten determinadas conductas; supone un conjunto de acciones técnicamente elaboradas y presentadas particularmente por los medios de comunicación colectiva que influyen en los grupos para que piensen y actúen de determinada manera.¹⁰³

La propaganda electoral se encuentra íntimamente ligada a la campaña política de los partidos que compiten en el proceso. La campaña electoral comprende tanto el proselitismo, como la propaganda,¹⁰⁴ por ello, los partidos políticos la utilizan para dar a conocer sus ideas y programas.

La campaña electoral es el conjunto de actividades llevadas a cabo por los partidos políticos nacionales, las coaliciones y los candidatos registrados para la obtención del voto. Por actos de campaña, se entiende a las reuniones públicas, asambleas, marchas y en general aquellos en que los candidatos o voceros de los partidos políticos se dirigen al electorado para promover sus candidaturas.

Se entiende por propaganda electoral el conjunto de escritos, publicaciones, imágenes, grabaciones, proyecciones y expresiones que durante la campaña electoral producen y difunden los partidos políticos, los candidatos registrados y sus simpatizantes, con el propósito de presentar a sus candidatos.

¹⁰³ DOMENACH, Jean Marie, *Propaganda Política*, Ed. Buenos Aires, Argentina, 1962, p. 32.

¹⁰⁴ GONZALEZ LLACA, Edmundo, *Teoría y Práctica de la Propaganda*. Ed. Grijalbo, México, 1981, p. 98.

La propaganda político electoral y la publicidad. La propaganda no difiere en esencia de la publicidad, ya que supone dar a conocer algo, publicarlo o propagarlo con la finalidad de estimular la demanda. Persigue promover una conducta en un sentido determinado, como en el sistema norteamericano (que tiende a extenderse a la mayor parte de las naciones) donde se busca vender a un candidato, un programa o unas ideas. Las técnicas son las mismas que el de las ventas de mercancías, con “slogan” de un fuerte impacto emocional. Hoy en día, las campañas electorales presentan un manejo típicamente publicitario, donde incluso se abandona la difusión de ideas por la venta de una mercancía. La propaganda política pretende crear, transformar o confirmar opiniones a favor de ideas y creencias, así como estimular determinadas conductas, la publicidad busca la compra, el uso o consumo de un producto o un servicio.

La evolución de la propaganda. Los griegos no concebían que alguien pudiera dedicarse a los asuntos de la *polis* sin conocer la retórica, que significa el arte de persuadir. En su filosofía encontramos un intento para persuadir al pueblo greco-romano de lo que llamaban “inmunizar a los buenos ciudadanos contra el empleo de la falacia lógica y los conceptos emotivos de los abogados y demagogos malos”. Aristóteles, precisa que el fin ulterior de la comunicación es la persuasión, equivalente a que el orador trate de lograr que su interlocutor asuma el punto de vista que él posee sobre un hecho o fenómeno.

Como lo señaló Loewenstein: “la propaganda política, en una o en otra forma, ha existido ciertamente desde el principio de la sociedad estatal organizada. Su influencia, sin embargo, en la mentalidad individual, núcleo del alma de la masa, se ha hecho arrolladora cuando se la apropiado de los medios de comunicación colectiva”.¹⁰⁵

¹⁰⁵ LOEWENSTEIN, Kart. *Teoría de la Constitución*, Ediciones Ariel, Barcelona, 1964, p.513.

Como lo advierte Domenach: “la propaganda política es uno de los fenómenos dominantes en la primera mitad del siglo XX. Sin ella, serían inconcebibles las grandes conmociones de nuestra época, la revolución comunista y el fascismo”. Fue en gran parte gracias a ella que Lenín pudo establecer el bolchevismo: y esencialmente a ella Hitler debió sus victorias, desde la toma del poder hasta la invasión del 40. “Lo principal, dijo Lenín, es la agitación y la propaganda en todas las capas del pueblo”, Hitler por su parte, afirmó, “la propaganda nos permitió conservar el poder y nos dará la posibilidad de conquistar el mundo”.¹⁰⁶

Los investigadores concluyen en afirmar que el pueblo alemán solo pudo ser conducido a la locura a que Hitler lo llevó gracias, a que la propaganda lo apartó de toda posibilidad razonante.

Para algunos autores, sólo un sector de la población resulta influido por la propaganda electoral. El grueso de los ciudadanos toma su decisión desde antes del inicio de la campaña electoral. “Si el electorado tiene arraigada una determinada creencia, o posición, no existe propaganda alguna que sea capaz de cambiarla”.¹⁰⁷ Sin embargo, no se puede negar que esta herramienta social constituye una manifestación del poder que influye en la voluntad del destinatario para que actúe según las directrices de la propaganda. Su influencia, en situaciones electorales muy parejas, adquiere carácter decisivo.

La propaganda político electoral ha evolucionado desde el contacto personal, escritos y panfletos, como en la primera época del Constitucionalismo, hasta la actual que, sin renunciar totalmente a la relación directa con los electores, utiliza básicamente los medios de comunicación colectiva. Los periódicos, frente a la radio y a la televisión, también han disminuido su

¹⁰⁶ CALAIS-AULOIS, Jean, *Droit de la Consummation*, Dalloz, 1980, p. 162.

¹⁰⁷ RAMIREZ ZAMORA, Víctor, *Opinión pública y Democracia*, Cuaderno No. 40 CAPEL, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, 1996, p. 281.

influencia, si se toma en cuenta que la lectura exige un mayor esfuerzo de concentración y disciplina, la televisión resulta un medio idóneo para transmitir el mensaje, vender un producto y promocionar a un candidato.

Dirigida a las masas, la propaganda política intenta ejercer su influjo con efectos emotivos y no con razones y capacidades, exagera las cualidades y esconde los defectos de los candidatos. Como en los productos, la propaganda política, es elaborada por especialistas calificados y asesores extranjeros, pretende interpretar y responder a las encuestas, estudiar diversos aspectos del comportamiento electoral, para ofrecerle al pueblo lo que éste desea oír. “Aquel que unte el pastel político con la más rica miel, es el que cazará más moscas”, o, parafraseando la ley Lade Sir Harold Mackinder “el que domina los medios de comunicación de masas, domina el proceso político”.¹⁰⁸

La noción jurídica de la propaganda. Para el Tribunal Supremo de Elecciones de Costa Rica, propaganda es “cuando se pondera o se combate a uno de los partidos políticos que participan en la contienda electoral o se pondera o se combate a uno de sus candidatos. Si una publicación se reitera en forma sistemática e inclusive se cita en forma continua el nombre de un candidato o de su partido, no cabe duda que se trata de propaganda político-electoral”. Según la ley española, “se entiende por campaña de propaganda electoral, el conjunto de actividades lícitas organizadas o desarrolladas por los partidos, las Federaciones, las coaliciones, las agrupaciones de electores y los candidatos en orden a la captación de sufragios”, (Art. 37 de la Ley Española). De ahí que existe una noción amplia de propaganda como el conjunto de actos o actividades de los partidos políticos para persuadir al electorado en determinado sentido y obtener sus votos.¹⁰⁹

¹⁰⁸ GUINSBER, Enrique, *Publicidad: Manipulación para la reproducción*. Plaza y Valdés, 1987, p. 54.

¹⁰⁹ HERREROS ARCONADA, Mario, *Teoría y técnica de la Propaganda Electoral*. Ed. Promociones y Publicaciones Universitaria, Barcelona, 1994, p. 39.

La Propaganda política y la libertad de expresión. La relación entre la propaganda y libertad de expresión son objeto de debate en todas las campañas electorales. Los partidos políticos se han aprovechado de la libertad de expresión consagrada en el artículo 6º de la Carta Magna para realizar campañas políticas con descalificaciones, desinformando a la sociedad y tratando de influir en su decisión a través de cuestiones personales que nada tienen que ver con las propuestas y las capacidades de los candidatos.

El artículo 186 del COFIPE dispone que en el curso de una campaña, los partidos políticos que difundan a través de la radio y la televisión la materia que les confiere el Código, se deberán ajustar a lo dispuesto por el artículo 6º de la Constitución, debiendo evitar cualquier ofensa, difamación o calumnia que denigre a candidatos, partidos políticos, instituciones y terceros. Así mismo, dispone el derecho que tienen los partidos políticos, las coaliciones y los candidatos para aclarar la información que presenten los medios de comunicación, cuando consideren que la misma ha deformado hechos o situaciones referentes a sus actividades o atributos personales. Es un derecho independiente de aquellos correspondientes a las responsabilidades o al daño moral, en términos de la ley que regule la materia de imprenta y de las disposiciones civiles y penales aplicables.

En este aspecto, los medios se convierten en órganos que determinan qué se publica y qué no. La eventual coincidencia de criterios, entre el autor de la publicación y el director del medio, por razones ideológicas, políticas o personales contra un candidato permitirá la difusión de propaganda injuriosa, calumniosa o difamatoria y después le hará frente al juicio, pero logrará el objetivo: destruir al candidato o a la persona, la cual, en el momento, no puede hacer nada. El Tribunal Federal Electoral, que es el Tribunal garante de las libertades públicas, debería determinar si procede o no suspender esa

propaganda injuriosa, calumniosa, indecente o poco edificante, a través de un juicio sumario o cualquier otro procedimiento.

El medio puede dar cualquier noticia, sin censura previa, independientemente del carácter injurioso, calumnioso o difamatorio de ella, pero la conversión de la noticia en propaganda o publicidad política constituye un peligro, si el ordenamiento jurídico no tiene herramientas para impedirlo. La propaganda puede inclinar la balanza a favor o en contra de un candidato.

Limitaciones de la propaganda política. En general, los partidos políticos tienen derecho a difundir toda clase de propaganda; así como a realizar reuniones u otras actividades en sitios y recintos privados, sin necesidad de autorización. Sin embargo, para la realización de actividades propagandísticas, se establecen diversos límites: unos referidos a los sujetos (extranjeros, funcionarios públicos y clérigos); otros, a la actividad (desfiles y manifestaciones); algunos, al contenido de la información (encuestas); y en algunos casos relacionados con determinados sitios, lugares y plazos.

En México el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales dispone en su Título tercero las prerrogativas y acceso a la radio y televisión:

En el se regula el tiempo que dispondrán los partidos políticos para exponer sus programas en los medios de comunicación, así como sus guiones técnicos y propuestas electorales (artículos 43, 44, 45, 46 y 47). El orden de presentación se hará por sorteo semestral, con la debida difusión y calidad. De igual forma el IFE podrá difundir sus actividades en horarios con mayor audiencia.

El artículo 47, continúa con la distribución correspondiente a cada partido dependiendo de su fuerza electoral y a los horarios disponibles, es decir, que

sólo podrán hacer uso de los tiempos establecidos y bajo un catálogo de tarifas que se entregará al IFE. En el caso de que los partidos manifiesten interés por contratar lo mismo se dividirá el tiempo total disponible de forma igualitaria.

En ningún caso, se permitirá la contratación de propaganda en radio y televisión en favor o en contra de algún partido político o candidato por parte de terceros.

También encontramos que se prohíbe hacer propaganda a los extranjeros, (pues carecen de derechos políticos), a determinados funcionarios públicos, a los integrantes de la fuerza armada y policía, así como a los clérigos para invocar motivos religiosos.

Para la difusión de propaganda electoral se establecen plazos o períodos y reglas para la duración de la campaña, que deben respetarse por los partidos.

Para las encuestas, existen empresas dedicadas a su realización. Llevan a cabo su actividad en el período electoral y deben registrarse ante el organismo electoral. Para evitar manipulaciones, algunas legislaciones prohíben la difusión o su publicación, parcial o total durante los dos días inmediatos anteriores y el día de las elecciones.

En caso de transgredir esas normas, las sanciones generalmente se orientan hacia la disminución del aporte estatal que le corresponde al partido y el cual se determina por el órgano electoral de acuerdo con la legislación. Incluso podrían establecerse sanciones penales.

La propaganda política difiere poco de la publicidad comercial. Aparece en la radio, televisión, periódicos, revistas, carreteras, en afiches y pancartas, así como en grandes avisos publicitarios. Es una realidad casi omnipresente.

Penetra los hogares, las oficinas, los negocios, las tiendas. Su realización se encarga a agencias publicitarias, con sus técnicas y métodos. Aunque su influencia es discutible, es un factor que adquiere el carácter decisivo cuando las fuerzas políticas están parejas, lo que justifica su regulación.

7. ÓRGANOS ELECTORALES.

Los órganos electorales son la autoridad del Estado especializada y en diversos grados autónoma, encargada de la función electoral. Suelen contar con dependencias desconcentradas en las circunscripciones electorales. La función electoral es ejercida por un complejo institucional que por lo general actúa con autonomía dentro del Poder Judicial y en algunos casos con independencia de las ramas del poder público.

La organización electoral responde a un servicio público permanente de carácter nacional, consistente en la administración íntegra del proceso electoral, que comprende la preparación, organización, dirección, vigilancia, promoción de los comicios, como la realización de los escrutinios, la resolución de las impugnaciones y la declaración oficial de la elección.

Desde la década de los ochenta, como parte del proceso de consolidación de la democracia en América Latina, ha sido común denominador y un aspecto de enorme trascendencia para la reforma política, la creación de organismos electorales especializados y autónomos para disminuir el fraude electoral y generar confianza pública con relación a los comicios. Obedece a la tendencia europea de sustraer de las asambleas políticas la facultad de decidir sobre los reclamos electorales y establecer un contencioso electoral de naturaleza jurisdiccional. La historia del contencioso electoral latinoamericano comienza

con la creación de jueces de escrutinio encargados de decidir, sobre la validez o legalidad de las actas de las elecciones, o de determinados votos.

Casi todos los países latinoamericanos cuentan con órganos electorales especializados previstos en sus constituciones. En casos, como Costa Rica, ha sido consagrado constitucionalmente como cuarta rama del Poder Público.

Son organismos colegiados, cuyos integrantes son designados conforme la legislación de cada país. En algunos casos son de origen judicial (Colombia, Costa Rica); en otros son designados por la Asamblea Legislativa (Argentina, El Salvador, Nicaragua, Paraguay, Uruguay, Venezuela); hay casos en que el Ejecutivo comparte la designación con el Poder Legislativo o con el Judicial (Bolivia, Brasil, México, Paraguay); también se da el caso de que la designación tenga origen en las tres ramas del poder público (Panamá) o tengan injerencia los partidos políticos (Colombia, El Salvador, Honduras, México, Uruguay, Venezuela).

Sus funciones varían, pero básicamente les corresponde nombrar funcionarios electorales, conocer de los recursos e impugnaciones de los escrutinios, elaborar y administrar su presupuesto, divulgar los resultados electorales, dirigir el proceso de escrutinio, efectuar la inscripción de los partidos políticos y de los candidatos, realizar la función registral sobre censos, padrones y listados electorales, así como declarar oficialmente el resultado de las elecciones.

El proceso de transición democrática de México, se ha consolidado mediante la institucionalización de autoridades electorales que debe mostrar confianza y profesionalismo. En el caso de México, es el Instituto Federal Electoral, el encargado de organizar las elecciones (artículo 41 constitucional), y su regulación se encuentra en el artículo 99 del mismo ordenamiento.

El artículo 68 del COFIPE indica que el IFE es el responsable del ejercicio de la función estatal de organizar las elecciones. En su integración participan el Poder Legislativo, los partidos políticos nacionales y los ciudadanos. Los principios que los guían constitucionalmente son: certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad.

Los fines del IFE son: contribuir al desarrollo de la vida democrática; preservar el funcionamiento del régimen de partidos políticos; integrar el Registro Federal de Electores; asegurar a los ciudadanos el ejercicio de los derechos político-electorales, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones; garantizar la celebración periódica y pacífica de las elecciones para renovar a los integrantes de los poderes Legislativo y Ejecutivo de la Unión; velar por la autenticidad y efectividad del sufragio; llevar a cabo la promoción del voto y coadyuvar a la difusión de la cultura democrática (artículo 69 del COFIPE).

El Instituto tiene las siguientes características:

Goza de paridad de rango con los demás órganos del Estado y con un ámbito material de competencia constitucionalmente predeterminado, que no puede alterarse por los otros tres poderes.

Es autónomo política y jurídicamente, puesto que crea normas sin la participación de otra institución. Administrativamente depende de la administración del Estado y financieramente determina sus necesidades materiales mediante un anteproyecto de presupuesto sujeto a la aprobación del Poder Legislativo.

Sus titulares tienen un estatus jurídico en el que gozan de garantías de designación, inamovilidad, duración y remuneración suficiente.

Los integrantes del IFE, deben ser apartidistas, es decir, no haber sido presidente de algún comité ejecutivo nacional o equivalente en un partido

político, no haber sido designado candidato a cargo alguno de elección popular dentro de los cinco años anteriores y no haber desempeñado cargo alguno en un partido político en el mismo lapso.

El IFE es resultado de instancias encargadas de organizar las elecciones y de la institucionalización electoral. El COFIPE establece en los artículos 135 al 142, 145, 146 y 154 (Libro cuatro: de los Procedimientos Especiales en las Direcciones Ejecutivas; Título Primero: de los Procedimientos del Registro Federal de Electores: disposiciones preliminares), lo siguiente:

El IFE prestará los servicios inherentes al Registro Federal de Electores (RFE); el RFE es permanente, de interés público, tiene por objeto cumplir con el padrón electoral. Sus informes son confidenciales y sólo pueden ser revelados en procedimientos especiales en el que el IFE sea parte. El Registro Federal de Electores se compone de dos secciones: el catálogo general de electores y el padrón electoral. En el catálogo se consigna información básica mediante la técnica censal; y en el padrón electoral, constan nombres de electores del catálogo de los que han solicitado la credencial para votar.

Las secciones del Registro Federal de Electores aplicarán la técnica censal y la inscripción directa y personal de los ciudadanos, así como los datos de fallecimientos, habilitaciones, inhabilitaciones y rehabilitaciones de derechos políticos. Por lo que resulta obligatorio para todos los ciudadanos inscribirse en el IFE y participar en su actualización.

La técnica censal se realiza mediante la visita casa por casa, recabando los datos personales. Se encuentra prohibida la duplicidad de la información, los listados se realizan por distritos y por secciones electorales, los cuales se ponen a disposición de los partidos políticos para revisión. Un buen sistema electoral permite elegir bien a los representantes. Si la representación política es buena, podemos tener una buena democracia representativa.

Otro órgano electoral es el Tribunal Federal Electoral del Poder Judicial de la Federación, es el órgano jurisdiccional especializado en materias electorales, con excepción de las acciones de inconstitucionalidad contra leyes electorales federales o locales (que corresponden a la Suprema Corte), que tiene por finalidad resolver las impugnaciones electorales y la protección de derechos políticos.

Está regulado por el artículo 99 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), y el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE).

Otras reformas aportaron cambios importantes, entre los que se destacan, la desaparición de los Colegios Electorales de las Cámaras de Diputados y de Senadores y por consiguiente, la sustitución del sistema de autocalificación por el de heterocalificación, el cual quedó como atributo de los órganos del Instituto Federal Electoral. Se estableció que en caso de controversia, correspondería al Tribunal Federal Electoral la función de dar la resolución final sobre las elecciones de diputados, senadores y asambleístas. Asimismo, se creó la Sala de Segunda Instancia del Tribunal y fueron ampliadas las causales de nulidad de votación recibida en casilla de elección de diputados y senadores.

Los trabajos concluyeron con la aprobación por consenso de las cuatro fracciones parlamentarias de los partidos políticos con representación en el Congreso de la Unión, de las reformas y adiciones a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 1996.

En conclusión, lo que se buscaba era:

Fortalecimiento del sistema de medios de impugnación, para garantizar los principios de constitucionalidad y legalidad en materia electoral.

Modificación del mecanismo a través del cual se lleva a cabo la calificación de la elección de Presidente de la República, correspondiendo ahora al Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, realizar el cómputo, calificar y hacer la declaración de presidente electo.

Incorporación del Tribunal Electoral al Poder Judicial de la Federación.

Fortalecimiento de la estructura orgánica del Tribunal Electoral, con la Sala Superior, integrada por siete Magistrados Electorales y Salas Regionales en las cinco circunscripciones plurinominales en que se divide el país, desapareciendo por ello, la Sala Central y de Segunda Instancia.

Reconocimiento del Tribunal Electoral como la máxima autoridad en la materia y órgano especializado del Poder Judicial de la Federación.

Ratificación de la competencia del Tribunal Electoral, para resolver en forma definitiva e inatacable, las impugnaciones que se presenten en materia electoral federal, así como la de resolver los conflictos laborales que se presenten entre el IFE y sus servidores y los que ocurran entre el Tribunal Electoral y quienes le prestan sus servicios.

Ampliación sustancial de su jurisdicción, al reconocerle competencia para resolver los juicios de revisión constitucional electoral, por actos o resoluciones definitivas y firmes de las autoridades competentes para organizar, calificar o resolver las impugnaciones en los procesos electorales de las entidades federativas, que violen un precepto de la CPEUM; así como para conocer de los juicios para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano, que se promuevan por violación a los derechos de votar y ser votado en las elecciones, y de asociarse individual y libremente para tomar parte en forma pacífica en los asuntos políticos del país.

Modificación al sistema de elección de los Magistrados Electorales de la Sala Superior y Regionales, al establecerse que la Suprema Corte de Justicia de la Nación los propondrá a la Cámara de Senadores; anteriormente correspondía al Poder Ejecutivo hacer las propuestas correspondientes a la Cámara de Diputados.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, por primera vez, tiene competencia para conocer de acciones de inconstitucionalidad en materia electoral.

Atendiendo a la reforma constitucional, se realizó un número importante de modificaciones al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales; la Ley Reglamentaria de las fracciones I y II del artículo 105 de la CPEUM; la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y Código Penal para el Distrito Federal en materia de fuero común y para toda la República en materia de fuero federal, para adecuarlos a la nueva normativa, y se expidió la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, habiéndose publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 22 de noviembre de 1996.

En consecuencia, el Tribunal Electoral es la máxima autoridad en la materia electoral y es última instancia en la calificación de las elecciones de diputados, senadores y asambleístas del Distrito Federal que conoce y resuelve aquellas impugnaciones que con motivo de la elección presidencial se interponen, realiza el cómputo final y formula, en forma definitiva e inatacable, tanto la declaración de validez de la elección; como declaración de presidente electo.

El Tribunal Electoral tiene, entre otras funciones, la de resolver, en forma definitiva e inatacable, en los términos de la CPEUM y según lo disponga la ley reglamentaria, sobre las impugnaciones en las elecciones federales, conflictos laborales entre sus propios servidores y los servidores del IFE, las sanciones en la materia y las demás que señale la Ley. Las funciones de administración,

vigilancia y disciplina del Tribunal corresponden a su Comisión de Administración.

El Reglamento Interior del TRIFE establece que: “tiene por objeto reglamentar la organización y el funcionamiento del propio Tribunal Electoral, así como las atribuciones que les confiere la CPEUM, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y las demás disposiciones aplicables.

El TRIFE se integra por: el presidente del TRIFE; los presidentes de las salas regionales; la Sala Superior; la Comisión de Administración; y las salas regionales. La competencia genérica del Tribunal consiste en velar por el debido cumplimiento de las disposiciones del Reglamento Interior del TRIFE del Poder Judicial de la Federación (Art. 1º, párrafo primero).

La Sala Superior tiene las siguientes atribuciones:

Resolver en única instancia, en forma definitiva e inatacable, los conflictos o diferencias laborales que se susciten entre la propia sala superior y sus servidores.

Resolver, en forma definitiva e inatacable, la apelación que interpongan los servidores del Tribunal Electoral en los supuestos previstos en los artículo 209, fracción IX y 241, párrafo segundo, de la Ley Orgánica;

Designar, a propuesta que le formule el presidente del Tribunal Electoral, al magistrado que realice el engrose del fallo cuando el proyecto de sentencia del ponente no hubiere sido aprobado por la propia sala;

Resolver en única instancia, con carácter definitivo, los conflictos de competencia que se susciten entre las diversas salas del Tribunal Electoral;

Dictar los acuerdos necesarios para el adecuado funcionamiento de las salas en las materias de su competencia, los cuales, de considerarlo pertinente, deberán ser publicados en el Diario Oficial de la Federación;

Denunciar, por conducto del presidente del Tribunal Electoral, la contradicción de tesis a que se refiere el artículo 99 de la CPEUM al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

Elegir por mayoría de votos al presidente interino del tribunal Electoral, siempre que la ausencia temporal no exceda de seis meses.

Elegir, por mayoría de votos, en caso de ausencia que exceda a seis meses o definitiva del Presidente del Tribunal Electoral, al Magistrado electoral de la Sala Superior que fungirá como Presidente sustituto, para que ocupe el cargo hasta la conclusión del período respecto del sustituido; en caso de empate, será designado el Magistrado de mayor antigüedad o, en su caso, el de mayor edad de entre los propuestos. En cualquiera de los anteriores supuestos, la designación será exclusivamente por el tiempo necesario;

Aprobar, a propuesta que le formule el Presidente del Tribunal Electoral y conforme a los lineamientos expedidos por la Comisión de Administración, los nombramientos del personal jurídico, administrativo y técnico que se requieran para el buen funcionamiento de la propia Sala, y las demás que le confieran las disposiciones aplicables a este reglamento.

Las salas regionales tendrán las siguientes atribuciones: denunciar ante el Pleno de la Suprema Corte la contradicción de tesis, remitir a la Sala Superior el recurso de reconsideración, designar al Secretario general de la sala; designar en caso de ausencia temporal de un magistrado y las demás que les confiera las disposiciones aplicables y el reglamento.

8. PRINCIPIOS DE IMPARCIALIDAD Y DE CERTIDUMBRE.

Los principios rectores que coadyuvan al buen funcionamiento del proceso electoral y que a su vez unos se relacionan con otros, son los principios de imparcialidad, legalidad, independencia, objetividad y certeza:

Imparcialidad: es proceder sin prevención a favor o en contra de alguien.

Legalidad: es lo que se encuentra preescrito por la ley y conforme a ella, lo que produce es la legitimidad.

Independencia: implica libertad y autonomía respecto al Estado, a los partidos políticos y a cualquier otra forma de organización.

Objetividad: se refiere al objeto; se da validez a los acontecimientos, de manera independiente con las creencias.

Certeza: principio general de derecho que impide la incertidumbre (la duda) e ilustra inequívocamente sobre la aplicabilidad de las normas al caso concreto.

Sobre estos principios rectores en materia electoral, el Tribunal Pleno ya se ha pronunciado, señalando en esencia que:

El principio de imparcialidad consiste en que en el ejercicio de sus funciones las autoridades electorales eviten irregularidades, desviaciones o la proclividad partidista.

El principio de legalidad es la garantía formal para que los ciudadanos y las autoridades electorales actúen en estricto apego a las disposiciones consignadas en la ley, de tal manera que no se emitan o desplieguen conductas caprichosas o arbitrarias al margen del texto normativo.

El principio de objetividad obliga a que las normas y mecanismos del proceso electoral estén diseñadas para evitar situaciones conflictivas sobre los actos previos a la jornada electoral, durante su desarrollo y en las etapas posteriores a la misma.

El principio de certeza consiste en dotar de facultades expresas a las autoridades locales de modo que todos los participantes en el proceso electoral conozcan previamente con claridad y seguridad las reglas a que su propia actuación y la de las autoridades electorales están sujetas.

Estos criterios nacieron debido a la impugnación de los artículos 105 y 110 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Hidalgo que disponen lo siguiente:

“Artículo 105.- El Tribunal Electoral se integra con cuatro Magistrados, quienes serán electos de acuerdo al procedimiento señalado en la Constitución Política del Estado y al artículo 107 de esta Ley.

Artículo 110.- El Pleno se integra por los cuatro Magistrados a que se refiere el artículo 105 de esta Ley y conocerá de los asuntos de su competencia”.

Los partidos promoventes señalaron que al estar integrado el Tribunal Electoral Local por un número par de Magistrados, se genera un problema de incertidumbre, sin embargo el principio de certeza en materia electoral consiste en dotar de facultades expresas a las autoridades locales de modo que todos los participantes en el proceso electoral conozcan previamente con claridad y seguridad las reglas a que su propia actuación y la de las autoridades electorales están sujetas, en el caso, tanto los partidos políticos promoventes, como todos los que en su momento intervendrían en el proceso electoral, sabían que el presidente del órgano colegiado siempre deberá integrar *quórum*, en casos de empate podrá ejercer su voto de calidad.

Esto de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 111:

“Artículo 111.- Para que el Pleno pueda sesionar válidamente se requiere la presencia de su Presidente y la mayoría de los Magistrados.

Sus determinaciones serán válidas con el voto de la mayoría simple de los presentes en caso de empate, el Magistrado Presidente tendrá voto de calidad”.

Al ser el artículo citado, una norma general, abstracta e impersonal, que fue publicada antes de la celebración del proceso electoral, resulta claro que todos los participantes en el mismo la conocían, por tanto, sabían con claridad y seguridad cuáles serían las reglas a las que estaría sujeta la actuación de dicho órgano colegiado.

Por su parte, la certidumbre está plenamente respetada, ya que se sabe con seguridad que si se diera el caso de recurrir al Tribunal Electoral Local, éste se encuentra integrado por cuatro Magistrados y que existe un sistema para evitar que un asunto pudiera quedarse empatado, que es justamente el voto de calidad del presidente del órgano colegiado. Por lo tanto, de ninguna manera se genera incertidumbre alguna.

Ahora bien, la cuestión relativa a la integración de dicho Tribunal con un número par, y si esto es lo idóneo o no, es una cuestión de política legislativa, que de ninguna forma transgrede los principios rectores de la materia electoral, por consiguiente, no torna inconstitucionales los preceptos impugnados.

Incluso existen ejemplos en el derecho comparado que se refieren a órganos colegiados que están integrados por números pares, y sin embargo, ello no genera un problema de constitucionalidad. Por ejemplo, el Tribunal Constitucional Español está compuesto por doce Magistrados; el Tribunal Constitucional de Austria se integra por catorce jueces y seis suplentes, el Tribunal Constitucional Federal Alemán se integra por dieciséis jueces, etcétera.

Establecidos inicialmente bajo las reformas constitucionales de 1989, los principios rectores se han orientado como normas rectoras de la función electoral.

Actualmente los principios electorales se encuentran establecidos en el artículo 41 constitucional que a la letra dice: “La organización de las elecciones federales es una función estatal que se realiza a través de un organismo público autónomo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, en cuya integración concurren los poderes Ejecutivo y Legislativo de la Unión, con la participación de los partidos políticos nacionales y de los ciudadanos según lo disponga la ley. En el ejercicio de esa función estatal, la certeza, la legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad serán principios rectores”

La última reforma del artículo 41 constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 19 de abril de 1994, es importante por lo siguiente:

La unión de los artículos 39 y 40 de la Constitución forman el basamento indispensable de nuestra Ley Mayor en lo relativo a soberanía popular, forma de gobierno y los dos niveles de la soberanía del pueblo: federal y local, además señala el tránsito del proceso electoral, originalmente sólo competencia del Estado (especialmente el Ejecutivo), hacia la incorporación de la ciudadanía, los cuales se ven reflejados en los principios rectores del proceso electoral.

Por la importancia de algunos principios, deberían ser éstos considerados como principios constitucionales del proceso electoral y obligar no solo a las autoridades electorales, sino también a los actores políticos y a la misma ciudadanía.

CAPÍTULO III

NATURALEZA JURÍDICA DE LOS SINDICATOS

***Ellos son el primer símbolo de ésta fuerza sindical de que os hablo,
contemplándola desde su nacer en la arcilla
hasta su elevación al Cosmos,
porque también allá las estrellas se unen para impulsar al Universo...
Germán Pardo García.***

Sumario: 1. Derecho público y derecho privado. 2. Derecho social. 3. Libertad sindical. 4. Autonomía sindical. 5. Democracia sindical. 6. Derechos humanos.

A través del tiempo, hemos observado varios ejemplos en que la naturaleza del hombre ha provocado grandes cambios sociales; fenómenos y procesos que no han podido ser detenidos, ni controlados. Se presentaron en un contexto histórico que se fue encajando dentro del sistema hasta formar parte de la realidad jurídica. Los sindicatos, que en principio eran inaceptables, ahora se les reconoce su importancia política, económica y social. Sin embargo, había algo en ellos que no ajustaba con las definiciones tradicionales del Derecho. El punto de partida era otro: la aspiración de un orden jurídico diferente.

El Sindicato como muchas otras instituciones forma parte del derecho social, un derecho autónomo con características propias, donde los grupos sociales más débiles son los creadores del derecho. Bajo estas bases, los sindicatos han ido evolucionando hasta conformar ciertas características necesarias para un buen funcionamiento; la libertad sindical es promovida ya por la organización internacional del trabajo y la autonomía sindical es plataforma para la revaloración del proyecto político. Ambos conceptos derivan en otro llamado democracia sindical, en el que debiera prevalecer la movilización en lugar del estrecho campo de acción en el que han estado

sumergidos en la actualidad, sólo así se podría hablar de democracia. Con ello llegamos a una esfera diferente, la de los Derechos Humanos, prerrogativas inherentes a la persona y en la cual también están contempladas la libertad de reunión y la asociación pacífica.

1. DERECHO PÚBLICO Y DERECHO PRIVADO.

Ambos vocablos provienen del latín *privatum jus* y *publicum jus*, respectivamente, que significan, aquel, derecho concerniente a los particulares, y derecho que atañe a las cuestiones públicas de éste.

Los criterios para distinguir el derecho público del privado han sido motivo de constantes discusiones. Algunos autores consideran que ambos conceptos constituyen categorías *a priori* del derecho, mientras otros afirman que la división contiene una finalidad político-ideológica, y es inútil para la sistematización del derecho.¹¹⁰

Sin embargo, lo importante es saber si el derecho se puede clasificar y en caso de poderlo hacer, con qué criterio se lleva a cabo tal clasificación. La división del derecho ha ido cambiando y ramas que en algún momento fueron consideradas como parte del derecho privado, actualmente son consideradas dentro del derecho público. La separación resulta lógica si las personas dentro de una sociedad actúan de forma individual o en grupo dentro del Estado.

Desde los romanos surgieron teóricos que dividieron al derecho en público y en privado, el fundamento fue la doctrina del interés en juego, es decir, normas

¹¹⁰ KELSEN, Hans, *Teoría General del Derecho y del Estado*, Trad. Eduardo García Máynez. 2ª reimposición de la 2ª edición. Ed. UNAM. México, 1979, p. 246.

que tutelan el interés de la mayoría o el interés colectivo,¹¹¹ (derecho público) y normas que se dedican a defender intereses personales o individuales (derecho privado).

Históricamente, el derecho romano estableció la división de las normas jurídicas que atañen directamente al ejercicio de los poderes públicos (*quod ad status rei romanae spectat*), y aquellas que protegen el interés de los particulares, dependiendo en cada caso, el tipo de relación que se lesione en la vida ordinaria del ciudadano romano, (*quod ad singulorum utilitate in pertinet*) y que muchos consideran que no puede ser sostenida en nuestros días.

La doctrina clásica-romana, llamada de los “intereses en juego” basa la división en derecho público y privado, atendiendo al beneficio particular o colectivo que procura la norma; *publicum jus est quod ad statum rei romanae aspectat; privatum quod ad singulorum utilitatem*” (derecho público es el que atañe a la conservación de la cosa romana; privado, el que concierne a la utilidad de los particulares). Ulpiano expresó que uno de los primeros intentos de distinción, que constituye la expresión clara de la doctrina de los intereses en juego.

La anterior teoría ha sido objeto de muchas críticas y objeciones, entre ellas, que el interés público y privado no están desvinculados, no son distintos uno del otro, sino que se encuentran en una unidad dialéctica que impide determinar dónde termina uno y empieza el otro, además de que el criterio utilizado es ambiguo, no destacando una clara distinción.

Otros afirman que la naturaleza de los sujetos determina el carácter de público o privado en la relación, de tal manera que en aquellas relaciones jurídicas en las que el Estado es una de las partes, serán calificadas como de derecho público y el privado se encuentra limitado por las relaciones entre

¹¹¹ OVILLA MANDUJANO, Manuel, *Teoría del Derecho*, México, 1980, p. 35.

particulares. El defecto de esta doctrina consiste en que siendo el Estado una persona jurídica puede tener derechos reales y personales, le son aplicables las normas del derecho civil, es decir, tener carácter privado.

Así, en el cumplimiento de un contrato y en la reparación por daño, está comprometido el interés de los particulares y el interés público. Ambos atendiendo al principio básico que rige a toda norma de derecho; el cumplimiento del orden social y la seguridad de la vida de los particulares de forma pacífica y ordenada.

Por encima de ambos intereses, el cumplimiento del Derecho constituye un deber impuesto por la misma necesidad natural que exige la vida civilizada del hombre y con la finalidad de asegurar la resolución pacífica de los intereses de los sujetos que intervienen en cada caso concreto, trátase de relaciones entre particulares o relaciones entre gobernados y gobierno.

El Derecho Público: “esta compuesto por el conjunto de normas jurídicas que regulan la actuación de los individuos frente al Estado, así como las relaciones de los Estados como entidades soberanas entre sí; es decir, cuando existen relaciones entre los particulares con el Estado, pero considerado éste con su potestad soberana (expropiación por causa de utilidad pública)”.¹¹²

El Derecho Público se subdivide en: *Derecho Administrativo*; normas que regulan los servicios públicos, o la organización y funciones del Poder Ejecutivo; el *Derecho Constitucional*; regula la estructura de la administración pública, establece las normas y obligaciones del ciudadano frente al Estado, y la forma de gobierno; el *Derecho Penal*; normas jurídicas que regulan las conductas que constituyen la comisión de delitos y las sanciones correspondientes; el *Derecho Procesal*; conjunto de normas que regulan los procedimientos para la aplicación

¹¹² FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno, *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*, Ed. Porrúa, México, 1975, p. 48.

del Derecho; y, el *Derecho Internacional Público*; normas que fijan los derechos y los deberes de los Estados entre sí.

El Derecho Privado: lo componen todas aquellas normas jurídicas que regulan las relaciones de los individuos en su carácter particular, estableciendo situaciones jurídicas de los particulares y sus relaciones recíprocas. Además regula las actuaciones de éstos con el Estado en relaciones de igualdad.

El Derecho Privado se subdivide en: *Derecho Civil*; las relaciones privadas de las personas referentes a la familia y los intereses particulares, como las derivadas de la existencia de las personas, las que se originan de la actividad económica (derechos reales, obligaciones, contratos, etc.), las generadas por la familia, aquellas que derivan de la muerte de las personas y el derecho de sucesión; *Derecho Mercantil*; se compone con aquellas normas jurídicas que rigen los actos de comercio y las actividades de los comerciantes; y, *Derecho Internacional Privado*; se integra por aquellas normas jurídicas que rigen a los individuos nacionales cuando se encuentran en otro Estado o entre personas de diversas nacionalidades.

Otra clasificación del derecho público y privado hace referencia a la naturaleza de la relación que establecen los individuos destinatarios de las normas jurídicas. Conforme a ella, el derecho privado regula las relaciones entre los sujetos y el derecho público se refiere a las relaciones de suprasubordinación y de subordinación entre los sujetos y el Estado.¹¹³

La clasificación del Derecho en público y privado obedece más que a razones reales, a necesidades didácticas, según señalan algunos autores:

Autores como Radbruch, estiman que dichos conceptos son categorías apriorísticas de la ciencia del derecho, otros que se trata de una dicotomía de

¹¹³ Ídem.

índole política, y no pocos niegan enfáticamente la existencia de un criterio válido de diferenciación. Duguit, por ejemplo, menciona que tal criterio posee únicamente interés práctico. Gurvitc niega la posibilidad de establecerlo de acuerdo con notas de naturaleza material, y Kelsen declara que todo derecho constituye una formulación de la voluntad del Estado y es por ende, derecho público.¹¹⁴

Para Kant, la base sobre la que descansa el derecho privado es la propiedad, un derecho abstracto y genérico que se divide en tres clases diferentes, el derecho real (la propiedad), el derecho personal y el derecho de naturaleza real.

El derecho de naturaleza pública a juicio de Kant, descansa sobre el hombre-ciudadano, es decir, “el conjunto de leyes, que exige una promulgación general para producir un estado jurídico o un sistema de leyes para un pueblo”.¹¹⁵

El maestro Galindo Garfias señala que “...lo que ha ocurrido en esta materia, en mi concepto, ha sido una confusión de lo que se denomina orden público y lo que se conoce como derecho de los particulares, cuando ha habido incumplimiento al deber de acatar lo que gravita sobre la conducta de los gobernantes y de la misma manera, sobre la conducta de los particulares”.¹¹⁶ Tanto unos como otros, en calidad de miembros de la sociedad tienen el deber jurídico de acatar o cumplir las normas.

Entre la gran diversidad de teorías, existe aquella que predica la subordinación como elemento esencial de las relaciones de derecho público y la coordinación de las relaciones de derecho privado. Este criterio, considera a los

¹¹⁴ GARCIA MAYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Ed. Porrúa, México, 1995, p. 10.

¹¹⁵ OVILLA MANDUJANO, Manuel, *Op. cit.* p. 36.

¹¹⁶ GALINDO GARFIAS, Ignacio, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ed. Porrúa y UNAM. México, 1992, p. 1654.

Estados partes en relación de igualdad o coordinación, quedando clasificado en el rubro de derecho privado, y no en el público, que se supone le correspondería.

En síntesis, se puede entender por derecho privado al conjunto de normas que regulan las relaciones jurídicas entre personas legalmente consideradas en una situación de igualdad, en virtud de que ninguna de ellas actúa investida de autoridad estatal; y por derecho público, se entiende al conjunto de normas que regulan el ejercicio de la autoridad estatal, determinando y creando al órgano competente para ejercitarla, así como el contenido posible de sus actos de autoridad estatal y el procedimiento mediante el cual dichos actos deberán realizarse.

2. DERECHO SOCIAL.

La sistematización del derecho ha recurrido tradicionalmente a la distinción entre derecho público y derecho privado; sin embargo dicha clasificación no resulta útil para el derecho del trabajo, el derecho agrario y el de la seguridad social, ya que presentan características de ambos.

El diputado Heriberto Jara, que no era técnico del derecho, intuyó que la libertad política debía estar acompañada de libertad económica, por lo que era necesario que el Estado interviniera y no estuviera al margen de las luchas obreras, debía entremeterse en dichos asuntos en apoyo a los derechos sociales. El maestro Mario de la Cueva señala que a partir de la Constitución de 1917, el Estado deja de ser un Estado contemplativo para ser un Estado intervencionista para regular los problemas de tipo social.

El sociólogo Lucio Mendieta Nuñez, hace referencia a los “grupos económicos de resistencia”, entre ellos los sindicatos, cuya finalidad es la defensa de los intereses materiales de sus miembros. Su grado de organización

es intenso y riguroso e implica una homogeneidad social de los miembros del grupo, que consiste en pertenecer a una clase determinada.¹¹⁷

El Estado ya no es el único agente creador del derecho, sino que se desarrolla una concepción pluralista: los grupos sociales también son creadores del derecho, por ello, el derecho social surge autónomo, donde patrones y trabajadores, mediante la negociación, establecen la ley interna de la empresa o implantan las normas para el ramo de la industria al que pertenecen. Es decir, que las disposiciones constitucionales del artículo 123 que consagra los derechos o garantías mínimas de los trabajadores, pueden ser mejorados a través de la celebración de los contratos individuales o colectivos, pero nunca por debajo de los dispuestos por la Constitución. Bajo estas bases, respetando la clasificación tradicional y jusnaturalista del derecho, los estudiosos señalan la existencia de una tercera clasificación del Derecho: el Derecho Social.

El derecho social se describe como el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimiento protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico.

Radbruch afirma que el derecho social debe su contenido a una nueva concepción del hombre por el derecho. Si la concepción jurídica individualista, de donde emana el derecho privado, se orienta hacia un hombre idealmente aislado, y quien se supone igual a los demás, al margen de todo vínculo social; la concepción del hombre de donde emana el derecho social, no conoce simplemente personas; conoce patrones y trabajadores, terratenientes y campesinos, obreros y empleados, destacando la posición social de poder o de

¹¹⁷ MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, *Teoría de los Agrupamientos Sociales*, Ed. Porrúa. México, 1964, p. 207.

impotencia de los individuos para dictar las normas. Para el derecho social la igualdad no es el punto de partida, sino la aspiración del orden jurídico.¹¹⁸

Las normas que constituyen al Derecho Social, son las normas que procuran la reivindicación de las clases sociales económicamente débiles. Son el conjunto de normas reguladoras de las relaciones de integración entre grupos determinados, uno de los cuales se considera socialmente débil y el otro poderoso. El maestro Alberto Trueba Urbina define al Derecho Social como el conjunto de principios, instituciones y normas que protegen, tutelan y reivindican los derechos de los trabajadores.¹¹⁹

Duguit admite que los fundamentos del derecho social, se hallan en vías de elaboración; el concepto social del derecho tiende a reemplazar el concepto individualista.

Lucio Mendieta y Nuñez, manifiesta que el derecho social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad, integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden justo.¹²⁰

Mediante el “derecho social” se sustituye el concepto de igualdad, formulado por el liberalismo, por el de igualación, cambiando la justicia conmutativa por la distributiva; esto es, los hombres que no son iguales no pueden ser tratados del mismo modo, pues esto se traduciría en tratarlos de manera injusta. Los hombres que son desiguales no deben ser tratados conforme a una irreal igualdad jurídica que encubre una verdadera desigualdad social.

¹¹⁸ RADBRUCH, Gustavo, *Introducción a la Filosofía del Derecho*, Trad. de Wenceslao Roces, Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1976, pp.162 y 163.

¹¹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1971, p. 155.

¹²⁰ MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, *El Derecho Social*, Ed. Porrúa, México, 1967, p. 66.

Para Ignacio Carrillo Prieto, el dominio del derecho social es el campo en el que se entrecruzan el derecho público y el derecho privado: dicha división no podría explicar dos nuevos estatutos: el derecho económico y el derecho del trabajo. En el primero el Estado se impone a la relación privada de producción, sujetándola a los requerimientos sociales; en el segundo, el maestro Mario de la Cueva menciona que la relación de trabajo se impone al Estado, obligándole a que la tome en cuenta y a que, a su vez, imponga a todos los empresarios, autoritariamente, un tipo de relación. La fusión de estos dos estatutos no podía ser ubicado bajo el derecho público ni bajo los principios del derecho privado: hubo necesidad, entonces, de recurrir al concepto de “derecho social”.¹²¹

El derecho social contiene un principio moral que fundamenta la realidad jurídica u observar del derecho positivo a la luz de principios suprajurídicos. Ese principio moral debe admitir racionalmente las necesidades humanas dignas de ser satisfechas y cuál es el orden jerárquico que les corresponde, sólo así se podría criticar la realidad jurídica. Para algunos tratadistas no es posible tal conocimiento racional; la solución al problema de la determinación de las necesidades que deben ser satisfechas a través de normas, implica un juicio de valor, determinado por factores emocionales y de carácter subjetivo, válido únicamente para el sujeto que juzga.

Sin embargo, otros autores han explicado al derecho social dentro de un contexto de transformación del ordenamiento jurídico que conduce al establecimiento de normas que responden a una nueva justicia social.

Esta idea de justicia se presenta como una creencia colectiva o aspiración social que se formaliza con el uso y se manifiesta a través de convenios

¹²¹ CARRILLO PRIETO, Ignacio, *Derecho Social*, Las Humanidades en el siglo XX 1. UNAM, México, 1979, pp. 161-162.

particulares, interindividuales o colectivos, haciéndose valer como un orden jurídico espontáneo.

El desarrollo sistemático del derecho excepcional conduce a un derecho especial que alcanza al ordenamiento jurídico común; se incorpora a la Constitución, tendiendo a extenderse a través de la interpretación de los jueces o de la actividad del legislador. Esta expansión se expresa con situaciones sociales análogas para ser reguladas de un modo análogo o se presenta en sectores sociales que guardan cierta relación de identidad con aquél en que se realizó por primera vez. En este sentido, se intentó identificar al derecho social con el derecho del trabajo, restricción por demás inconveniente, el derecho social debía designar las normas de protección a las clases económicamente débiles y no sólo a aquellas protectoras del trabajo.

El reconocimiento de los derechos individuales de la Revolución Francesa de 1789, fue un gran avance en cuanto al goce de los derechos individuales, pero era necesario completar la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, con el reconocimiento de los derechos que protegerían a cada hombre contra los rigores del orden jurídico. Así, formularon la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, reservando en ella un lugar para los llamados “derechos sociales”.

Para algunos autores, lo importante en el derecho social es determinar los elementos que permiten clasificar las normas. Mendieta y Núñez expresa que los factores comunes de éstas son: los individuos (obreros, campesinos, desvalidos), y un marcado carácter protector de esas personas. Las normas son de derecho social al regular fundamentalmente los intereses materiales de ciertos grupos o sectores de la sociedad. Las normas de derecho social

pretenden establecer las instituciones y controles para la transformación de las contradicciones de intereses de las clases sociales.¹²²

La transformación del derecho liberal en derecho social se revela, en las nuevas limitaciones del derecho público impuestas al derecho privado, en especial a la propiedad y libertad contractual, constituye un notable avance hacia la justicia social.

Dentro del derecho social hay que destacar lo que se refiere a la justicia. Se entiende que la justicia conmutativa conserva su significado tradicional, es aquella especie de la justicia que inclina al hombre a dar a sus semejantes, iguales en derechos, lo que les pertenece.¹²³ El criterio igualitario se aplica, suavizado por la equidad en el Derecho Civil, y con el estricto rigor del Derecho Mercantil.

A partir del siglo XIX y la primera mitad del siglo XX, las relaciones entre particulares despertaron la conciencia social de los pueblos occidentales, no se podía aplicar el criterio igualitario a todas las relaciones entre particulares. Así apareció la “justicia social” destinada a proteger la dignidad humana de aquellos miembros de la sociedad que, por su debilidad económica y cultural, no pueden tratarse de igual a igual con los miembros económicamente más poderosos. Esa protección se plasma en dos terrenos que se complementan: el de la dignificación del trabajo humano y el de la seguridad social.

En el primer aspecto se han construido el Derecho del Trabajo y el Derecho Agrario; en el segundo el Derecho Social. En uno y en otro la justicia social sigue un criterio proporcional, puesto que atiende a la debilidad económica de las partes, pero es mayor en el Derecho Social.

¹²² MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, *Introducción al Estudio del Derecho Agrario*, 1ª ed. Ed. Porrúa, México, 1946. p. 207.

¹²³ *Catecismo Social*, T. I. Ed. Herder, Barcelona, 1956, p. 94.

El Derecho del Trabajo, por ejemplo, introduce un criterio proporcional de justicia en lugar de un criterio igualitario justicia conmutativa, por eso concede al trabajador una serie de derechos para compensar la debilidad (como es el derecho de asociación y el derecho de huelga). Sin embargo, considera los mismos derechos para todos los trabajadores.

3. DERECHOS HUMANOS.

Los Derechos Humanos responden a una necesidad de las personas, grupos y sociedades, garantizarlos promueve el ejercicio de la dignidad y un patrimonio de la humanidad. Es un concepto relativamente reciente que aparece en 1946 en la Carta de las Naciones Unidas, aunque en el pasado el concepto general ya se conocía y se trataba, genéricamente, como "Derechos del Hombre o Derechos Naturales".¹²⁴

Es un concepto integral, donde no hay un derecho más importante que otro, la violación a uno de ellos, repercute en múltiples violaciones, y la realización de un derecho posibilita la realización de los otros. Son universales e incluyentes; necesarios para todas y cada una de las personas, tanto en lo individual como en lo colectivo, sin importar la cultura o situación histórica de las personas.

La manera en que operan depende de la política y cultura de un país y nadie tiene que renunciar a su identidad o forma de ser para ejercerlos.

Los Derechos Humanos se definen como el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta

¹²⁴ Las referencias más notables se encuentran en la "Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano" promulgada por la Asamblea Nacional Francesa en 1789, en "La Declaración de Independencia Americana" en 1776 e incluso en el "Bill of Rights" que en 1689 buscó limitar el poder del Rey de Inglaterra.

indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos deben ser reconocidos y garantizados por el Estado, ya que todos estamos obligados a respetar los Derechos Humanos, pero conforme al mandato constitucional, tienen mayor obligación y responsabilidad las autoridades gubernamentales.

El Estado debe proveer y mantener las condiciones necesarias para que, dentro de una esfera de justicia, paz y libertad, las personas puedan gozar realmente de todos sus derechos y sean superadas la desigualdad, la pobreza y la discriminación, es decir; contribuir al desarrollo integral de la persona; delimitar una esfera de autonomía contra los abusos de autoridades, servidores públicos y de particulares; establecer límites a las actuaciones de todos los servidores públicos, sin importar su nivel jerárquico o institución gubernamental, sea Federal, Estatal o Municipal, con el fin de prevenir los abusos de poder, negligencia o simple desconocimiento de la función; y, crear canales y mecanismos de participación que faciliten a todas las personas tomar parte activa en el manejo de los asuntos públicos.

Partiendo de la dignidad humana y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, "son aquellos que permiten o deben hacer posible una vida racional entre las personas. Esta forma de vida... supone la satisfacción de las necesidades humanas básicas".¹²⁵

Según Nikken, "La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el sólo hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, debe respetar y garantizar o bien, está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización".¹²⁶

¹²⁵ BRINGADELLO RODRIGUEZ, Hugo, *Los Derechos Humanos en la dimensión de los Derechos Humanos*, CEAL, Lima, 1989, p. 17.

¹²⁶ NIKKEN, Pedro, *El Concepto de los Derechos Humanos*, En el volumen colectivo *Estudios Básicos de los Derechos Humanos*, Tomo I. Ed. IIDH, San José, Costa Rica, 1994, p. 15.

El concepto ha evolucionado constantemente y responde a las necesidades sociales de diferentes épocas, como la exclusión social y la arbitrariedad. Los derechos humanos son derechos subjetivos que cubren la dimensión individual, social y colectiva de las personas; su exigibilidad se puede realizar de forma individual o colectiva, por lo que uno de los desafíos es el de encontrar caminos para defender su universalidad en beneficio de todos.

Boutros-Ghali, Secretario General de Naciones Unidas señala: "si bien los derechos humanos son comunes a todos los miembros de la sociedad internacional y todo el mundo se reconoce en su naturaleza, cada era cultural puede tener su forma particular de contribuir a la aplicación de esos derechos. Los derechos humanos, vistos a escala universal, nos plantean la dialéctica más exigente: la dialéctica de la identidad y de la alteridad, del "yo" y del "otro". Nos enseñan que somos a la vez idénticos y diferentes... los derechos humanos son, por su misma naturaleza, derechos en evolución. Tienen a la vez por objeto expresar mandamientos inmutables y enunciar un momento de la conciencia histórica. Así pues, son a un tiempo, absolutos y puntuales".¹²⁷

Las características que se les atribuyen a los Derechos Humanos son:

Inherentes, innatos a todos los seres humanos, no dependen de un reconocimiento por parte del Estado.

Universales, se extienden a todo el género humano en todo tiempo y lugar; no pueden invocarse diferencias culturales, sociales o políticas como excusa para su desconocimiento o aplicación.

Absolutos, su respeto se puede reclamar indistintamente a cualquier persona o autoridad.

¹²⁷ Discurso del Secretario General de las Naciones Unidas en la apertura de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993.

Inalienables, irrenunciables e intrasmisibles bajo ningún título.

Inviolables, ninguna persona o autoridad puede actuar legítimamente en contra de ellos.

Imprescriptibles, no se pierden por el transcurso del tiempo, independientemente de sí se hace uso de ellos o no.

Indisolubles, forman un conjunto inseparable de derechos. Todos deben ser ejercidos en su contenido esencial,¹²⁸ al tener igual grado de importancia.

Indivisibles, no tienen jerarquía entre sí.

Irreversibles, todo derecho formalmente reconocido como inherente a la persona humana queda irrevocablemente integrado a la categoría de derecho humano.

Progresivos, dado el carácter evolutivo de los derechos, es posible que en el futuro se extiendan o aparezcan otros.

La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en general de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles el mismo énfasis, tomando en cuenta las particularidades nacionales y regionales, así como el patrimonio histórico, cultural y religioso. Los Estados tienen el deber, sin importar el sistema político, económico y cultural, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

"Existen niveles de obligaciones comunes a todos los derechos humanos: una obligación de respeto, una obligación de protección y una obligación de satisfacción. De modo tal que ninguna categoría de derecho es en

¹²⁸ Por contenido esencial de un derecho se entiende a aquella parte del mismo que resulta: "absolutamente necesario, para que los intereses jurídicamente protegidos, que da vida y razón al derecho, resulte real, concreta y efectivamente protegidos".

si misma más o menos exigible, sino que a cada derecho humano le corresponden distintos tipos de obligaciones exigibles".¹²⁹

Los Derechos Humanos se han clasificado de acuerdo a su naturaleza, origen, contenido y materia. La denominada Tres Generaciones los clasifica de forma cronológica de aparición:

Primera generación: Se refiere a los derechos civiles y políticos, también denominados "libertades clásicas". Fueron los primeros que exigió y formuló el pueblo durante la Revolución francesa a finales del siglo XVIII. Dichas exigencias fueron consagradas y difundidas internacionalmente, como derechos y libertades fundamentales sin distinción de raza, color, idioma, posición social o económica; así mismo, contempla el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica.

Segunda generación: La constituyen los derechos económicos, sociales y culturales, el Estado de Derecho pasa a una etapa superior, a un Estado Social de Derecho, como la seguridad social y la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales.

Tercera generación: Promovidos a partir de la década de los setenta para incentivar el progreso social y elevar el nivel de vida de todos los pueblos, en un marco de respeto y colaboración mutua entre las distintas naciones de la comunidad internacional. Entre otros, destacan los relacionados con la autodeterminación y la independencia económica y política.

El nacimiento de los Derechos Humanos se encuentra íntimamente vinculado con la vulnerabilidad de ciertos grupos sociales que por circunstancias de pobreza, origen étnico, salud, edad, género o discapacidad,

¹²⁹ Declaración de Quito –Acerca de la exigibilidad y realización de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) en América Latina y el Caribe-. Plataforma sudamericana de derechos humanos, democracia y desarrollo, Quito, 1998, párrafo 21.

se encuentran indefensos ante los problemas sociales. La vulnerabilidad fracciona y anula las libertades fundamentales de manera que las personas tienen derechos únicamente a nivel formal, ya que no se dan las condiciones necesarias para su ejercicio. Por eso, el Estado tiene la responsabilidad de protegerlos.

Del conjunto de Derechos Humanos, existen aquellos que posibilitan las condiciones mínimas de trabajo y la organización de la clase trabajadora para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica.

La libertad sindical forma parte de estos derechos y como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales como los Convenios de la OIT. En la actualidad está "universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos. En otras palabras, la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de los otros derechos humanos y viceversa".¹³⁰

El movimiento sindical constituye uno de los pilares sociales fundamentales que sustentan las sociedades democráticas, debido a que la libertad sindical, es una herramienta clave para el fortalecimiento del ejercicio de todos los derechos humanos en razón de que habilitan medios que postulan, afirman y defienden otros derechos fundamentales de las personas. Esto implica reconocer que fue también gracias a la sacrificada y no siempre reconocida lucha de los sindicatos en pos de la reivindicación de derechos democráticos en el lugar de trabajo que se abrieron espacios para un correlativo y simultáneo reconocimiento de ciudadanías integrales y modernas.

Por su parte la Organización Regional Interamericana de Trabajadores ORIT, señala que: "las Libertades Sindicales se convierten en importante instrumento para luchar por una reivindicación amplia de los Derechos

¹³⁰ ERMIDA URIARTE, Oscar, et. al., *Sindicatos en Libertad Sindical (ADEC-ATC)*, Lima, 1991, p. 26.

Humanos".¹³¹ Según su perspectiva, entienden a la libertad sindical como un derecho "bisagra" en la medida que se vincula tanto con los derechos civiles y políticos como con los derechos económicos, sociales y culturales.

En la actualidad, aun cuando hay una aceptación retórica de que los derechos laborales también son derechos humanos, frecuentemente falta voluntad política para incluirlos en la práctica de los derechos humanos por parte de los gobiernos e incluso de algunos organismos de carácter internacional.

Es evidente que mientras continúe este desconocimiento mundial, los derechos humanos de todas las personas se verán afectados, situación preocupante cuando la globalización de la economía y la productividad han motivado a disminuir, cuando ya no a suprimir, los derechos de los trabajadores en aras de una mayor competitividad basada en condiciones de trabajo muy a menudo inaceptables.¹³²

La defensa de los Derechos Humanos Laborales supondría una utopía si se entiende como una idea movilizadora de la conciencia humana; aquello que no existe y que en consecuencia debería ser desechado. Se trata de exigir el ideal para cuestionar e interpelar la realidad exigiendo su transformación.¹³³

¹³¹ ORIT. *La Política de la CIOSL/ORIT para Derechos Humanos Sindicales*. Asunción, 1999, p. 10. La Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) es la sección sindical para América de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). Fundada el 12 de enero de 1951 en México. Creada a partir de la Confederación Interamericana de Trabajadores (CIT 1948-1951).

¹³² QUERENGHI, G, *Voces por la Libertad Sindical*, OIT, Revista de Educación Obrera, 1998/3, No. 112. p. XII.

¹³³ CHIPOCO, C. *En defensa de la vida, Ensayos sobre Derechos Humanos y Derechos Internacional Humanitario*, (CEP), Lima, 1992, p. 39.

4. LIBERTAD SINDICAL.

La libertad sindical: es un derecho natural del ser humano, está fundada en los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión. Es de esencia individualista y se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer a él si ya está fundado, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro.¹³⁴

Para José Manuel Lastra Lastra, la libertad sindical significa: "...la posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad".¹³⁵ "La libertad sindical consiste en la facultad de afiliarse a un sindicato y al sindicato de su elección, si existen varios; la facultad de no afiliarse y, por último, la facultad de abandonar el sindicato".¹³⁶

García Abellán indica que: "...la fijación del concepto de libertad sindical por enumeración de datos, constituye, con mayor o menor concreción, el conjunto de los derechos del sindicato o de sus miembros, supone reducir los alcances teóricos tanto del propio Derecho Sindical como de los fundamentos que apoyan diversas instituciones jurídicas inherentes a aquél".¹³⁷

Para Chiarelli es la libertad de los ciudadanos de asociarse en sindicatos y como la libertad de organización que se manifiesta: en la pluralidad de sindicatos, en la autonomía estatutaria, en la libertad para modificarlo; en la inexistencia de obligaciones respecto de la constitucionalidad del sindicato, así como de su actividad y en la inexistencia de control de la tutela.¹³⁸

¹³⁴ SANTOS AZUELA, Héctor, Op. cit. p. 227.

¹³⁵ *Ibíd.* p. 229.

¹³⁶ CAMERLINCK G.H. y Lyon-Caén, *Derecho del Trabajo*, Trad. Juan M. Ramírez. Ed. Aguilar. Madrid, 1974, p. 370.

¹³⁷ GARCIA ABELLAN, Juan, *Introducción al Derecho Sindical*, Ed. Aguilar, Madrid, 1961, p. 81.

¹³⁸ *Ibíd.* p. 85.

Levy dispone que es: "...la libertad de la persona de adherirse o no al sindicato, y de éste de organizarse y actuar, dentro de los límites de las leyes, pero fuera de todo control e intervención estatal".¹³⁹

Giuliano Mazzoni, señala que: "a la libertad la caracterizan: el derecho individual a asociarse profesionalmente; la estructura sindical como manifestación del derecho reconocido; la acción sindical como el derecho a ejercitar sus funciones de tutela profesional y el ordenamiento jurídico que permite el libre ejercicio".¹⁴⁰

Para Antonio Ojeda Avilés la libertad sindical a nivel individual comprende: "la libertad constitutiva, consistente en crear un sindicato en conjunción con los otros compañeros, la de afiliación o el derecho a ingresar en el sindicato de su elección y también el derecho de mantenerse fuera, esto es, a no afiliarse a ninguno y, por último, la participación en la vida del sindicato".¹⁴¹

Con relación a este criterio, Barrionuevo Peña, señala que: "la libertad sindical tiene dos bases sustentadoras esenciales, una de carácter colectivo: el derecho a fundar u organizar sindicatos y otra, de carácter individual: el derecho de afiliarse al sindicato que se prefiera o el de no afiliarse a ninguno".¹⁴²

Los derechos sindicales básicos se encuentran constituidos en la libertad sindical y son el conjunto de normas que permiten a las organizaciones profesionales el desarrollo de su actividad y la defensa de sus intereses. El

¹³⁹ Ídem.

¹⁴⁰ MAZZONI, Giuliano, *La Conquista della Libertá Sindicale*. Edizioni, Leonardo, Roma, 1947, p. 170.

¹⁴¹ OJEDA AVILÉS, Antonio, *Derecho Sindical*, Ed. Tecnos, Madrid, 1984, p. 115.

¹⁴² BARRIONUEVO PEÑA, José, *Los Sindicatos y las Asociaciones de Empresarios, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Ed. Taravilla, Madrid, 1981, p. 119.

maestro Mario de la Cueva dispone que "la conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado".¹⁴³

La libertad sindical contempla dos aspectos: el *orgánico*, entendido como la facultad que tiene todo trabajador de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses comunes y/o gremiales; y, el *funcional* como la facultad inherente de todo trabajador para afiliarse o no a la organización. Es además un requisito previo de colaboración entre trabajadores, empleadores y gobiernos. Sin embargo, muchos trabajadores se ven privados de este derecho fundamental y son objeto de persecución, despido y encarcelamiento.

Un paso importante en esta lucha ha sido el reconocimiento por la comunidad internacional de la libertad sindical y el derecho de sindicación como derecho humano fundamental.

Para la Organización Internacional del Trabajo OIT, el "reconocimiento del principio de libertad sindical" es un requisito indispensable para "la paz y armonía universales". De igual forma la Declaración de Filadelfia, proclamada en 1944, señala que "la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante". El Derecho a la Libertad Sindical es un principio fundamental de la OIT, que se constituye para todos sus Estados Miembros. Por tal motivo, no obstante que un Estado Miembro no haya ratificado los Convenios sobre Libertad Sindical, tiene igualmente la obligación de cumplir y aplicar sus directrices.

La OIT, en concordancia con la "Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles" de 1970, hizo especial hincapié en las libertades que se definen en la Declaración Universal de Derechos Humanos y que son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales:

¹⁴³ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1984, tomo II, p. 257.

El derecho a la libertad, a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias.

La libertad de opinión y expresión, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado, de investigar, recibir información, opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

El derecho de reunión.

El derecho a un proceso regular por tribunales independientes e imparciales.

El derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales.

En los Convenios 87 y 98, los principios contenidos no presuponen un patrón de organización sindical, pero constituyen la pauta para calificar la libertad de un movimiento sindical. El Convenio 87, se refiere al libre ejercicio del derecho de sindicación frente al Estado y el Convenio 98, protege esencialmente a los trabajadores y sus organizaciones frente a los empleadores.

CONVENIO 87 DE LA OIT: *Sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.* En relación con el Estado, se han considerado como esenciales los principios que comprenden los distintos aspectos de la vida sindical, que son:

Reconocimiento del derecho de sindicación: El derecho de sindicación corresponde a "los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción" (Art. 2). Eventualmente pueden ser excluidos las fuerzas armadas y la policía (Art.9).

Creación de organizaciones: Las organizaciones deben poder constituirse libremente sin autorización previa, por parte de la autoridad pública (Art. 2).

Libre elección del tipo de organizaciones: Se garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a las mismas, "con la sola condición de observar los estatutos de las mismas" (Art.2).

Funcionamiento de las organizaciones: Las organizaciones estarán libres de la injerencia de las autoridades públicas al ejercer su derecho a "redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y al formular su programa de acción" (Art.3).

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

Creación de Federaciones y Confederaciones: "Las organizaciones... tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas" (art.5); las garantías previstas en "los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones" (Art.6).

Afiliación internacional: "Toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores" (Art.5).

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

Las organizaciones y la legalidad: "Al ejercer los derechos que se les reconocen... los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones

respectivas están obligados... a respetar la legalidad". "La legislación no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio" (Art.8).

Derecho de huelga: La Comisión de Expertos ha vinculado el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores a instaurar sus actividades y a formular su programa de acción en aras de fomentar y defender los intereses de sus miembros (Arts. 3, 8 y 10), con la necesidad de disponer de los medios de acción que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones. En consecuencia, la Comisión ha adoptado el criterio de que el significado corriente de la expresión "programa de acción" incluye el derecho de huelga.

Derecho a la negociación colectiva: En base a la libertad que las organizaciones tienen para definir y desarrollar sus actividades y programas de acción (Art. 3).

CONVENIO 98 DE LA OIT: *Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.* Frente a los empleadores, los contenidos básicos contenidos en éste Convenio son los siguientes:

Discriminación antisindical: "Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo". La protección debe existir tanto en el momento de la contratación como durante el desarrollo de la relación de empleo, y por lo tanto, dicha protección debe ejercerse contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo" (art. 1 del C. 98).

Actos de injerencia: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros". "Se consideran actos de injerencia... principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominados por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores" (art.2).

Garantía institucional: Dada la importancia del aspecto procesal en la aplicación efectiva de estas normas, el Convenio prevé la obligación de crear "organismos adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación" (art.3).

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

Además de los Convenios 87 y 98 existen otros relativos a la libertad sindical, como los Convenios 11, 110, 135, 141, 151 y 154.

En América Latina se han ratificado gran cantidad de estos Convenios con excepción del 151 y el 154 que se refieren a los trabajadores/as de la administración pública y a la negociación colectiva, respectivamente.

Convenio 11. Sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921: Asegura a los agricultores los derechos de asociación y de coalición y deroga toda disposición legislativa o de otro tipo que restrinja estos derechos.

Convenio 135. Sobre representación de los trabajadores, 1971: Hace referencia a la protección, facilidades y medios materiales que debe ofrecerse a los representantes de los trabajadores de la empresa, incluido el despido por su condición o actividad de dirigente sindical, siempre que actúen conforme a las leyes o convenios u otros acuerdos vigentes (Art. 1).

Convenio 141. Sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975: Garantiza la libertad sindical de los trabajadores rurales y fomenta su organización y participación en el desarrollo económico y social. Consagra el derecho a organizarse libremente; facilitar la constitución y el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales, fuertes e independientes, de forma que les permita participar sin discriminación, en el desarrollo económico y social.

Convenio 151. Sobre relaciones laborales en la administración pública, 1978: Trata sobre el derecho del personal de la administración pública a organizarse y establece los procedimientos para determinar las condiciones de empleo dentro de la administración pública, la solución de conflictos y los derechos civiles y políticos. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical (Art. 4). Protección que se ejercerá especialmente frente actos que tengan por objeto: sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización o deje de ser miembro de ella y despedir a un empleado público o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación a una organización o de su participación en las actividades de la organización.

Dichas organizaciones deben de gozar de total independencia respecto de las autoridades públicas (Art. 5), y protección frente actos de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración, entendiéndose aquellos dominadas por la autoridad pública o sostenidas económicamente o en otra forma por ésta, con la intención de controlarlas. Dispone también el otorgamiento de facilidades a los representantes, el fomento de la negociación

entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos; de forma que puedan fijarse, con su participación, las condiciones de empleo (Art. 7). Los empleados públicos deben gozar de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical (Art. 9).

Convenio 154. Sobre la negociación colectiva, 1981: Dispone las medidas para promover una negociación colectiva libre y voluntaria, para determinar las condiciones de trabajo y reglamentar las relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones.

En la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86ª reunión (junio de 1998), se consolida el compromiso internacional respecto al derecho de sindicación y de negociación colectiva y se alienta a todos los Estados miembros a respetar los principios contenidos en los citados convenios, además, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, examina las quejas presentadas en contra de los Estados miembros por violación de la libertad sindical, con independencia del hecho de que hayan o no ratificado el convenio.

5. AUTONOMIA SINDICAL.

La autonomía sindical se refiere a la protección contra todo acto de injerencia sobre la formación, funcionamiento y administración de la organización, ya sea del gobierno o autoridades no facultadas para intervenir.

Diversos significados se atribuyen al vocablo autonomía que proviene del griego *auto*, “uno mismo”, y *nomos* “norma”, la capacidad de tomar decisiones sin ayuda de otro. En un concepto filosófico es la capacidad para darse normas a uno mismo sin influencia de presiones externas o internas.

Para el maestro Eduardo García Máynez, una noción legal del término autonomía es “la capacidad de una persona (individual o colectiva) de darse leyes que han de regir sus actos...”.¹⁴⁴

La autonomía sindical está relacionada con la libertad sindical y la política. Esa autonomía se enfrenta en diferentes ámbitos: la capacidad del sindicato para fijar sus objetivos, su estructura y la capacidad para ser independiente de toda acción estatal y de organizaciones políticas o patronales.

El artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo dispone: “Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular sus programas de acción”. En otras palabras, es la posibilidad que un ente jurídico tiene de autodeterminarse. Aunque la historia nos ha dicho lo contrario.

El artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción XVI, dispone la libertad de coalición: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones, etc.” Disposición que garantiza la libertad de asociación, sin limitaciones, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo, contiene limitantes y condiciones para su ejercicio:

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

Copia autorizada;

¹⁴⁴ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, *Autonomía, Investigación y Docencia*, artículo publicado por la Revista de la Facultad de Derecho. UNAM, No. 114, México, 1979, p. 798.

Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

Copia autorizada de los estatutos; y

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

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

Lo anterior evidencia que la libertad de asociación tiene límites y condiciones, es decir, los sindicatos tienen la obligación de cumplir con ciertos requisitos, siendo evidente que la ley contraviene lo dispuesto por la Constitución. El doctor Mario de la Cueva, con justa razón ha dicho, que en algunas ocasiones las disposiciones legales "enclaustran la libertad", cuando más se reglamenten los derechos, más se restringen o limitan.

Por otro lado el artículo 692, fracción IV dice: “Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato”.

En relación con la facultad interna de redactar sus estatutos, también está condicionada por la Ley, en el artículo 371.

La directiva sindical está obligada a rendir cuentas cada seis meses según lo ordena el artículo 373: “La directiva de los sindicatos debe rendir a la

Asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable”.

Otra obligación por parte de los sindicatos es la de informar a las autoridades del trabajo lo que les soliciten siempre que se refiere exclusivamente a su actuación, y comunicar a la autoridad dentro de los diez días siguientes al nombramiento, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos. Además según el artículo 377, por lo menos cada tres meses deben dar aviso de las altas y bajas de sus afiliados.

El artículo 378 de la LFT, prohíbe a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer el comercio con ánimo de lucro. Sin embargo en la realidad no se cumple la disposición.

La autonomía de los sindicatos, representa esa libertad de movimientos o de acción que es consecuencia del ejercicio de derechos subjetivos de índole social. Los estatutos sindicales determinan la vida interna del sindicato y de sus miembros; es lo que algunos denominan:”acción democrática”. Constituirse, redactar estatutos y reglamentos son los primeros actos democráticos del sindicato. La elección de sus dirigentes resulta una manifestación más de la democracia que debe prevalecer dentro de la organización sindical.

La acción sindical externa influye en el ánimo de los gobiernos, sobre todo en el Poder Legislativo, para que las aspiraciones laborales queden manifestadas en el derecho positivo. Cuando las agrupaciones sindicales tienen una participación social relevante, pueden contribuir “al mejoramiento de la política económica y social del Estado”.¹⁴⁵

La organización de la profesión así como la ordenación de las relaciones entre sus miembros y aún la distribución a éstos de derechos y obligaciones de

¹⁴⁵ HORI ROBAINA, Guillermo, *La Libertad Sindical y la Acción Democrática*, Revista de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, No. 3. México, 1986, p. 26.

naturaleza sindical constituyen una consecuencia de la previa atribución de autonomía al sindicato. Por lo tanto autonomía sindical es, en primera aproximación "...el poder de autodeterminación de los sindicatos".¹⁴⁶

Néstor de Buen prefiere hablar de libertad sindical, quien afirma al referirse a este punto que la ley mexicana no es muy precisa en la expresión de la autonomía, pues en el artículo 359 se expresa esta idea.¹⁴⁷

En México, no podemos hablar de autonomía sindical, en el sentido amplio y correcto en que debe ser entendida. La educación de sometimiento y la postura informal y corrupta de algunos de los líderes, han introducido a nuestras organizaciones dentro de un sistema decadente que no satisface las aspiraciones de la clase obrera mexicana y forma parte ya, de un conjunto de formulas ideológicas sobre las que parece que existe un consenso general que ha perdido su verdadero significado.

En un reciente Congreso de la Federazione Impiegati Operati Metallurgici FIOM, en el que se hablaba de autonomía, Claudio Sabattini lanzó el eslogan de la *independencia* del sindicato. Esta palabra suscitó una fuerte polémica y, finalmente se la dejó morir. Fue un momento revelador que demostraba como un simple deslizamiento terminológico, aparentemente inocuo, podía ser piedra de escándalo, haciendo aflorar todo el fondo oscuro de hostilidad y resistencia que parecía removerse. Es la prueba de la existencia de un problema que está lejos de resolverse. En realidad, aquella propuesta era criticable, no por su radicalismo sino al contrario: por el significado más restrictivo de la palabra *independencia*.

La *independencia* del sindicato se ha conseguido substancialmente porque no hay un punto de decisión externo que le pueda imponer sus

¹⁴⁶ GARCIA ABELLAN, Juan, Op. cit. nota 19, p. 105.

¹⁴⁷ DE BUEN, Néstor, *Organización y Funcionamiento de los Sindicatos*, Ed. Porrúa, México, 1983, p. 16.

condiciones. Pero el concepto de autonomía representa algo más fecundo, no sólo estar al margen de las interferencias sino saber tener en su propio ámbito exclusivo, las razones constitutivas de su propia regulación.

Mucho se ha dicho cuál sería el calificativo adecuado a usar entre autonomía o independencia: llegando a la conclusión que esta última sería sólo el primer paso modificador de los aspectos formales y no los substanciales en tanto la autonomía, exige un proceso más arduo para construir un modelo de organización propio y original.

A la independencia le basta la ausencia de coerción externa; a la autonomía le conviene una fuerza interna de autoorganización, problema no sólo de los sindicatos, sino de toda la sociedad que se encuentra en una condición inestable o en una incierta transición, pues no se ha delineado de manera exacta la relación de la política con la sociedad civil, que muchas veces se convierte en una relación de sujeción con el gobierno.

Esta relación de sujeción ha penetrado en varios ámbitos, en los partidos políticos, que por lo menos tenían una función de promoción de la participación democrática, han ingresado oligarquías cada vez más restringidas e irresponsables. Siendo en este contexto en donde el análisis de las figuras democracia, autonomía, participación y pluralismo, sufren una violenta torsión y corren el peligro de perder todo su significado original. Y es que hemos entrado en un escenario totalmente nuevo que ha subvertido las formas de la política, las reglas, los actores y las estructuras organizativas. También el sindicato se ha metido en esas albardas.

Se le reconoce formalmente su autonomía pero en realidad es muy fuerte la presión para obligarle a alinearse en la competición del bipartidismo; en esas condiciones, el sindicato se convierte en uno de los muchos campos de batalla

donde se juegan las relaciones de fuerza de la política, peligrando la autonomía del sindicato, como sujeto social.

Las divisiones sindicales son el reflejo del nuevo clima político. Por ahora, aparentemente no se trata de una ruptura irreversible, pero conviene tener claridad que sin un esfuerzo decidido para invertir la ruta, la situación puede precipitarse rápidamente. La crisis por la que se atraviesa, en caso de que no sea corregida, puede traer como consecuencia que la lógica de la bipolarización negativa de la política impere de manera total y descarada dentro de los sindicatos. Incluso de manera independiente de las intenciones subjetivas, mediante una cadena de consecuencia de los procesos que no se sepan controlar y escapen de alcance de los poderosos.

Todavía más, lo que cuentan son los procesos reales y no sus reflejos ideológicos. Así pues, la autonomía no es efectivamente un resultado adquirido y consolidado; por el contrario, es un aspecto totalmente problemático.

La democracia entonces, deja de ser un proceso plural en el que concurren las diversas representaciones que se articulan en la sociedad; deja de ser un proceso de corresponsabilización y participación, y se reduce al ejercicio del poder legítimamente constituido.

Para el sindicato no es indiferente la calidad del sistema democrático, porque de ello depende su función, su capacidad de interactuar eficazmente con las instituciones políticas y hacer valer en el proceso de decisión el conjunto de intereses que se propone representar. El sindicato exige a la política la garantía de estas condiciones, la construcción de un cuadro democrático dentro del cual pueda intervenir con su propia autonomía, fuera de todo contexto de privilegio. Sólo se trata de reconocer el papel autónomo de las organizaciones sindicales y su derecho a concurrir mediante procedimientos de diálogo y

concertación, que ayuden a determinar las decisiones políticas y su impacto social.

El discurso sobre la autonomía no va en una sola dirección: la autonomía social tiene como necesaria correspondencia la autonomía política. Se trata de dos dinámicas diferentes: el sindicato no puede ser el brazo operativo al servicio de un proyecto político, ni el partido puede ser una estructura parasindical que se limita a vehicular las exigencias sindicales al terreno institucional.

Las raíces profundas de la autonomía sindical están en la representación, proceso real de autoorganización del trabajo, que sigue el ritmo de la experiencia concreta y cotidiana de los sujetos sociales. El movimiento sindical se acompaña de la práctica social, sigue sus oscilaciones y experimentos y concibe la teoría sólo como el resultado. La representación, en este sentido, es sólo el resultado de una práctica social, y se empequeñece cuando esta práctica no se activa.

Existe sindicato y hay representación sólo cuando existe un proceso social que lleva al resurgir de la subjetividad del trabajo, a su reconocimiento y a la organización práctica de sus demandas. Por eso, el sindicato nunca puede vivir de rentas, sino que está expuesto a la verificación, y debe renovar incesantemente su relación de confianza con el mundo del trabajo que está en continua transformación.

Al día de hoy, mientras existen grandes cambios en el mundo laboral y social, no ha habido una respuesta sindical, que más parece funcionar como elemento de estabilización que de innovación que puede determinar una situación de crisis, cuando se bloquea la función de la representación y la configuración del mundo del trabajo.

Para superar este desplazamiento del sindicato ante el cambio social, es preciso repensar toda su estructura organizativa, de tal modo que se proyecte no a la conservación, ni a la reproducción de una identidad estática, sino a la sindicalización de los nuevos campos que hoy no cuentan con la acción sindical. Pero el modelo organizativo no está en condiciones de desarrollar estas tareas; a experimentar y a conseguir una nueva sindicalización.

Es más, copia la forma del partido político de masas: centralización, grupo dirigente profesionalizado que concentra en sí mismo todas las opciones estratégicas, definiciones de una "línea política" a la que tienen que uniformarse todas las estructuras periféricas; en una palabra, estamos en la clásica situación de burocratización, que asegura estabilidad y permanencia, pero no está en condiciones de producir renovación.

Si se capta el valor profundo de la autonomía, ésta no sólo debe guiar las relaciones externas, sino también el proceso interno de recambio organizativo y de reelaboración del proyecto político. Para ello es necesario un modelo no centralizado y jerárquico, sino abierto, capaz de coger en su seno todos los estímulos de una sociedad en movimiento y poder representar todas las nuevas demandas, sin meterlas en un esquema preconstituido. La representación es un movimiento en dos direcciones: una acción que fija los parámetros políticos con la idea de construir la coordinación solidaria de los intereses y; otra acción que alimenta el flujo creativo y pone en entredicho todas las síntesis políticas provisionales imponiendo un proceso continuo de verificación democrática y reelaboración programática. La burocratización se concreta cuando funciona sólo la línea de transmisión de las decisiones de arriba hacia abajo y se obstruye el proceso inverso, con la consecuencia de que el sindicato acaba por asumir una forma política, no funcionando el intercambio social a través del cual se realiza la representación.

6. DEMOCRACIA SINDICAL.

El proceso democrático sindical se ha ido forjando a través de las luchas de la clase trabajadora, episodios como la Ley de Chapelier, sirvieron para que los obreros tomaran conciencia de que su redención tendría que ser obra de ellos mismos.¹⁴⁸ En México fue hasta la Constitución de 1857 que se consagró en el artículo 9º el derecho de asociación y en el Código Penal de 1871 se tipificaba la huelga como delito solo en caso de que se formara un tumulto, motín, o se empleara violencia física o moral.

Dos acontecimientos fueron decisivos para lograr una apertura a la libertad sindical: la huelga de Cananea y el conflicto textil de Río Blanco. En 1910, el movimiento revolucionario convocó a redactar la primera constitución en consagrar los derechos sociales de los trabajadores en 1917.

El artículo 123 de la Constitución de 1917 dispuso los derechos colectivos de los trabajadores en los siguientes términos: fracción XVI; “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc...”; fracción XVII; “las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros”. La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentaria del artículo 123 constitucional, consolidó la libertad sindical, regulando las características, obligaciones y derechos de los sindicatos.

El artículo 234 de esta ley, reconoció el derecho de formar sindicatos sin necesidad de autorización previa; también estableció el principio democrático de que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Sin embargo, esta última disposición se limitó por el artículo 236, en la llamada cláusula de separación, mediante la cual los sindicatos tenían el derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de aquellos

¹⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 202.

miembros que renunciaran o fueran expulsados de la organización. La libertad de coalición se extendió a los mayores de doce años y a partir de los dieciséis años podrían participar en la administración y dirección del sindicato (Art. 239 de la LFT).

Finalmente, la Ley de 1931 estableció la libertad de los sindicatos de formarse y organizarse conforme a sus propios estatutos, punto de partida para consolidar una democracia social, ya establecido en el artículo 3º constitucional, que considera a la democracia "no sólo 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...".

La democracia es un sistema político, económico y social basado en la participación del pueblo en el gobierno del Estado. La democracia sindical en cambio, se encuentra condicionada a los obstáculos que encuentre el derecho de sindicación para su libre ejercicio. Para los trabajadores en general, el derecho de sindicación se presenta en dos niveles: el individual y el colectivo.

En lo individual, es la facultad del individuo de sumar su voluntad a la de otros para constituir sindicatos, sin autorización previa (Art. 357 de la LFT) o de ingresar a un sindicato ya constituido. El patrón, tiene prohibido obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse del sindicato a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura (Art. 133, fr. IV, de la LFT).

Un segundo aspecto lo constituye la libertad sindical en sentido negativo: derecho de no ingresar a un sindicato o de no afiliarse a ninguno. El artículo 358 de la LFT señala que "a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él". Determinación de gran trascendencia en la democracia sindical, ya que se considera que un sindicato real se logra, cuando se basa en la libre voluntad de sus miembros de pertenecer a él.

Ninguna Constitución que dignifique el libre desarrollo del individuo, puede permanecer inerte ante la posibilidad de que una persona contra su voluntad, ingrese a una asociación. Es evidente que este tipo de coacción sea contradictoria al derecho fundamental de la libre emisión del pensamiento e incompatible con un orden democrático verdadero.¹⁴⁹

Un tercer aspecto es la posibilidad de separarse en cualquier tiempo del sindicato. El artículo 358 de la LFT, garantiza este derecho al señalar que: "cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta."

Uno de los aspectos más importantes de la libertad de asociación es el derecho de actuar de manera libre para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, que se materializa con la redacción de sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción (Art. 359 de la LFT). Se prohíbe al patrón intervenir en cualquier forma (Art. 133, fr. V).

"Una actividad más amplia de los sindicatos, reside en la facultad de formar federaciones y confederaciones para fortalecer la actividad sindical y organizar la lucha por las reivindicaciones obreras a una escala masiva".¹⁵⁰ La LFT establece en el artículo 381 que las federaciones y confederaciones se regirán por las disposiciones relativas a los sindicatos, en lo que resulten aplicables.

La democracia sindical es una forma de gobierno que garantiza la decisión del órgano representativo del sindicato. La Asamblea constitutiva de un sindicato es un acto eminentemente democrático, debido a que los trabajadores

¹⁴⁹ *Íbidem*, p. 304.

¹⁵⁰ LOPEZ APARICIO, Alfonso, *Derecho Colectivo del Trabajo, El Derecho Latinoamericano del Trabajo*. Tomo II. Ed. UNAM, México, 1974, p. 70.

expresan su voluntad de forma libre y decisiva. El maestro Mario de la Cueva señala: “una asamblea constitutiva, expresión pura de democracia, es la fuente de nacimiento del sindicato, más no como un niño, sino un adulto, revestido con las armas de un gladiador romano”.¹⁵¹

Los estatutos son fundamentales para el funcionamiento democrático, ya que en ellos están contenidas, las normas relativas a la elección y duración de las directivas sindicales, establecimiento de cuotas sindicales, etcétera.

Todos los trabajadores mayores de catorce años tienen el derecho de pertenecer al sindicato (Art. 362 de la LFT). Las directivas sindicales las pueden conformar los trabajadores nacionales mayores de dieciséis años (Art. 372 de la LFT); el procedimiento lo fijan los estatutos y existe la posibilidad de que los dirigentes de los sindicatos continúen ejerciendo sus funciones, aun cuando sean separados del empleo.

Para los trabajadores al servicio del Estado, las relaciones de trabajo son diferentes. El sustento constitucional de la libertad de asociación se encuentra en la fracción X del apartado B del artículo 123: "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes". Derecho desarrollado en medio de muchas limitaciones establecidas por la Constitución y la Ley:

Se permite únicamente la existencia de un sindicato por dependencia (Art. 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado LFTSE); no funciona el sindicalismo plural.

Una vez que los servidores públicos soliciten y obtengan su ingreso al sindicato, no podrán dejar de pertenecer a él, sino mediante expulsión (Art. 69 de la

¹⁵¹ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 352.

LFTSE); lo que trae como consecuencia (Art. 74), la pérdida de todos los derechos sindicales.

Los sindicatos burocráticos solamente podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado (Art. 78 de la LFTSE).

Existe prohibición expresa a los sindicatos (Art. 79, fracción V, de la LFTSE) de adherirse a organizaciones o centrales obreras.

En relación a estas limitantes, el Dr. Acosta Romero comenta: "se piensa que el Estado debe otorgar a sus servidores las mayores garantías y prestaciones compatibles con su capacidad, pero sin que esto signifique que quede supeditado a aquéllos...".¹⁵²

Es evidente que el Estado ejerce un control sobre sus trabajadores limitando la libertad sindical. Sin embargo, el espíritu del Constituyente de 1917 fue que sin importar la naturaleza del servicio que presten, tienen el derecho a alcanzar una condición social más justa, siendo imprescindible garantizar una libertad sindical plena y una apertura democrática, lo cual requiere una modificación de la actual estructura de los aspectos de tipo colectivos de la Ley burocrática.

Para los trabajadores en general, aunque existe el soporte jurídico para un orden sindical democrático, astutas maniobras empresariales controlan y disminuyen el ímpetu de la clase trabajadora. La falta de movilidad de las directivas sindicales que suelen eternizarse obstaculizando el acceso a nuevas generaciones, reflejan la parálisis del movimiento obrero; líderes anacrónicos, que hablan sólo de glorias pasadas y desvinculados con la base trabajadora, reflejan peticiones carentes de toda solidez.

¹⁵² ACOSTA ROMERO, Miguel, *Teoría General del Derecho Administrativo*, Ed. Porrúa, México, 1983, p. 718.

La cláusula de separación es aquella por la cual el sindicato tiene el derecho de pedir y obtener del patrón la separación del empleo de los trabajadores que hayan renunciado al sindicato o sean expulsados de él. La cláusula de ingreso y de separación tienen como finalidad en principio, la de integrar y unir la fuerza obrera frente a los patrones. Desafortunadamente, con el transcurso del tiempo se han ido desviando de su finalidad, hasta convertirse en un proceso represivo e intimidatorio por parte de líderes sindicales carentes de conciencia de clase.

El establecimiento de esta cláusula es incompatible con un régimen sindical democrático. El artículo 358 de la LFT prohíbe imponer una sanción por el solo hecho de separarse del sindicato, violando por completo el derecho de libertad de sindicación al que tienen derecho los trabajadores. Cuando se renuncia a un sindicato se hace en ejercicio de un derecho, por lo tanto no es procedente la pérdida del empleo. La cláusula de separación resulta una violación directa a las garantías constitucionales de audiencia y de libertad sindical.

La crisis del sindicalismo es evidente. Determinantes de este fenómeno es la tendencia a la disgregación o resistencia a la sindicalización en los países industrializados, el impacto de los nuevos empleos, la poca importancia a los intereses gremiales, la desregulación laboral de las economías dependientes, ávidas de inversiones y las políticas gerenciales flexibilizadoras, reducen al mínimo la capacidad de gestión de las dirigencias sindicales.¹⁵³

La democracia está lejos de darse por lograda una vez establecido el arreglo institucional que la sustente. Cualquier orden democrático es perfectible, siempre enfrenta nuevos desafíos. En ese sentido se puede expresar que la

¹⁵³ ZAPATA, Francisco, *El Sindicalismo Mexicano frente a la Reestructuración*, El Colegio de México, 1995, p. 227.

democracia está por llegar.¹⁵⁴ En realidad, resulta imposible calificar a una organización sindical como plenamente democrática o descalificarla como absolutamente autoritaria o antidemocrática.

Roxborough define a la democracia como "...la habilidad de la clase obrera para ejercer presión sobre el liderazgo con el fin de realizar acciones específicas",¹⁵⁵ aún en los sindicatos identificados como *charros* existen avances de intentos de democratización. La democracia sindical es difícil definirla, hace falta establecer los matices de sus alcances y límite

La legitimidad como lo estableció Max Weber, no solo supone aceptación de los gobernados o representados; supone también el ejercicio del poder conforme a la ley. De ahí que la forma de dominación sea "legal", en distinción con las formas de dominación "tradicional" y "carismática"; obedece a las normas y no a las personas, después ocurre lo contrario, se basa en lo acostumbrado, así como en la creencia en un carisma, es decir, en la efectiva revelación o gracia concedida a ciertas personas".¹⁵⁶

La noción de legitimidad, es decir, la justificación social del poder democrático, se define como aquella circunstancia en que las personas aceptan el ejercicio del poder, debido a que la formulación de órdenes o políticas siguen las reglas que todos los miembros de la sociedad en cuestión han suscrito.¹⁵⁷

Sin embargo, el cumplimiento y la obediencia de los trabajadores no siempre es por su aceptación a la legitimidad del poder. En este sentido David

¹⁵⁴ BENNINGTON, Geoffrey, *La Democracia Interrumpida*, entrevista realizada por Benjamín Mayer Foulkes), La Jornada Semanal, suplemento cultural, núm. 303, México, 2000.

¹⁵⁵ ROXBOROUGH, Ian, *El Sindicalismo en el Sector Automotriz*, Estudios sociológicos, Núm. 1. enero-abril. México, 1983, pp. 59-92.

¹⁵⁶ WEBER, Max, *Economía y Sociedad*, Fondo de Cultura Económica, México, 1984, p. 706.

¹⁵⁷ CHINOY, Ely, *La sociedad. Una Introducción a la Sociología*, Fondo de Cultura Económica, México, 1994, p. 266.

Held plantea que al menos existen siete razones que pueden explicar la aceptación, entre ellas: que no hay otra elección (*órdenes* o *coerción*); nunca se ha pensado en ello y se hace como siempre (*tradicción*); nos da igual una cosa que otra (*apatía*); a pesar de que no nos gusta la situación, no podemos imaginar realmente las cosas de otro modo (*consentimiento pragmático*); estamos a disgusto, pero a pesar de ello las acatamos porque nos conviene (*aceptación instrumental* o *acuerdo condicional*); en las circunstancias actuales llegamos a la conclusión de que es “bueno”, “correcto” o “adecuado” (*acuerdo normativo*); es lo que en circunstancias ideales habríamos aceptado hacer (*acuerdo ideal normativo*).¹⁵⁸ Por eso, la obediencia no siempre supone legitimidad plena.

En muchos casos, la minoría activa ejerce funciones de dirección, y contribuye con sus iniciativas e ideas en las continuas deliberaciones y toma de decisiones, pero, ¿qué ocurre con la mayoría pasiva?

El hecho de que la aceptación de la representación sindical no se haga explícita en casi la mitad de los afiliados sugiere un alto índice de apatía, de permisividad.

La huelga se inspira en el principio de la democracia directa o votos a mano alzada para elegir al Comité de la misma; esto es la decisión de la asamblea. En apariencia ofrece la mejor expresión de democracia directa, pero no deja de ser vulnerable a la demagogia y a la manipulación coercitiva, como ha quedado probado en nuestra historia. Este mecanismo decisorio ha significado, al mismo tiempo, el rechazo del voto universal, directo y secreto: la cancelación de la oportunidad para el trabajador de ejercer a plenitud su libertad para decidir el sentido de su voto. De igual forma, se convierte en una democracia de minoría; el ausentismo en las asambleas decisivas se agrava

¹⁵⁸ HELD, David, *Modelos de Democracia*, Ed. Alianza, México, 1992, p. 287.

por la indiferencia de la mayoría. Es evidente que las decisiones minoritarias redundan en huelgas minoritarias.

La representatividad, por su parte, no presenta menos problemas. Weber establece que, “por representación se entiende primeramente la situación objetiva ya considerada en que la acción de determinados miembros de la asociación (representantes) se imputa a los demás o que éstos consideran que deben admitirla como legítima y vinculatoria para ellos, sucediendo así de hecho”.¹⁵⁹

Cuando se habla de representación en el sindicato, se esta ante una “representación vinculada”, dado que los representantes elegidos cuentan con un poder representativo que está limitado tanto para las relaciones internas como las externas por mandato imperativo y derecho de revocación, ligado al asentimiento de los representados. Estos representantes son en verdad funcionarios de aquellos a quienes representan.¹⁶⁰

De este modo, en ocasiones se combina el interés de activistas, movidos por sus expectativas ideológicas o por una cuota mayor de poder, y por el otro, el desinterés de aquellos afiliados que, con el fin de optimizar beneficios y reducir costos, se desentienden de sus representaciones. Lo que ambas posturas persiguen es la optimización de intereses, ya sea políticos o de otra índole. Así podemos entender cómo es que delegados que deben durar en el cargo seis meses se queden en él años. Es difícil establecer de manera cuantitativa cómo repercute la resistencia al cargo en la representatividad, pero hay constancia de que es un fenómeno muy extendido.

¹⁵⁹ WEBER, Max, Op. cit. p. 235.

¹⁶⁰ *Ibíd.*, p. 236.

H. John Goldthorpe establece que dicha actitud está determinada por la permanencia en el empleo, principal razón la obtención de un ingreso. El empleo es visto como instrumento para la obtención de medios de vida más que como oportunidad de satisfacción en el trabajo.¹⁶¹ Esta visión se traslada al ámbito sindical, que encuentra en el sindicato una fuente de bienes y servicios más que una oportunidad de participación.

Algunos líderes sindicales, ya electos como comisionados tienen la costumbre de desaparecer de las instancias sindicales y sólo puede vérselos en días de pago. Situación que no sólo afecta a los sindicatos; la apatía es un fenómeno documentado tanto en democracias sindicales como en las políticas, en sentido amplio. Tenemos entonces que la crisis de representatividad, parece estar determinada no sólo por la idoneidad de los representados, las reglas, la limpieza electoral, etc., sino también, por el tipo de “ciudadanía sindical”.

La mencionada ciudadanía sindical ha resultado más reacia de lo que se esperaba, tanto en la participación activa como en los distintos niveles de operación. Quizá por carecer de vocación democrática, falta de interés o temor por ejercer presión sobre su diligencia.

Además de la falta de interés, es necesario también explorar la actitud que los afiliados asumen como propias, las acciones de su dirigencia: “la democracia, como las artes, la religión y la ciencia, es un fenómeno de elite, que debe su existencia menos a los muchos indiferentes que a los pocos interesados”.¹⁶²

¹⁶¹ GOLDTHORPE H, John, *Attitudes and Behaviour of Car Assembly Workers: a Deviant Case and a Theoretical Critique*, en *British Journal of Sociology*, vol. 17, num. 3, 1966, pp. 224-227.

¹⁶² VAN DE VALL, Marck, *In the Union: participation*, en *Labor Organizations*: Cambridge, University Press, 1970, p. 1.

Ante la evidencia práctica, muchos sindicatos se resisten a reconocer ese fenómeno como consustancial de la vida sindical. Tal comportamiento rinde pleitesía a la concepción rousoniana que define la democracia como “el sistema de gobierno en el que cada ciudadano se somete a una asamblea de la cual cada uno es un miembro”¹⁶³. El propio modelo teórico que anima al proyecto sindical resulta reacio a la posibilidad de reconocer la apatía política. Esta ruptura entre marco conceptual y práctica cotidiana puede explicarnos tal vez, la incapacidad de la dirigencia sindical para reconocer los límites de la legitimidad y la representatividad.

Asimismo, se ven limitadas por la visión de percibir al sindicato como un espacio para la participación y recrear lazos solidarios. Sólo lo entiende como un instrumento para acceder al empleo, a la seguridad de la permanencia en él, así como a otros beneficios que le son inherentes. Una democracia sindical es imposible sin una idea a futuro de un orden social de mayor justicia y equidad y sin una dosis de pragmatismo que asegure respuestas reales a las necesidades inmediatas de las instituciones y de la gente.

Otro aspecto que afecta la vida sindical son los problemas financieros actuales: la inflación y el desempleo, pero ¿cuál debiera ser el papel de los sindicatos ante ellos?, la tarea de los sindicatos en principio, sería revisar sus formas tradicionales de lucha, con la finalidad de dar a su actuación la orientación más conveniente, ya sea como sindicato de reivindicaciones o como sindicato de negociaciones; ambas posiciones son igualmente valiosas.

Por ello, el derecho del trabajo, a efecto de no volverse obsoleto debe ajustarse a la realidad cotidiana, implantando mecanismos jurídico-laborales, haciendo frente a la situación de crisis y superar los obstáculos que impone la

¹⁶³ Ídem.

economía de los tiempos modernos. Una posición rígida podría resultar contraproducente.

Lo cierto es que los sindicatos contemporáneos, a efecto de conservar su vigencia, deben enfilarse hacia nuevos derroteros. Un sindicalismo flexible y ágil es garantía de prelación.

Lo anterior no significa que estemos de acuerdo con el entreguismo o el sometimiento de la clase trabajadora; significa más bien, que las condiciones obligan a abrir un paréntesis en la historia y la lucha de clases. Se trata de un problema de supervivencia para afrontar situaciones extraordinarias; buscando preservar la estabilidad social y la soberanía de las naciones. La flexibilidad como estrategia sindical, no sería sinónimo de debilidad o claudicación, "...un grupo demasiado rígido tal vez sea capaz de realizar ejercicios repetitivos y mecánicos, pero no podrá enfrentar procesos más ágiles. Lo flexible, lo fluido, tiende a crecer. Lo rígido, lo tenso, se atrofia y muere".¹⁶⁴

El maestro Fernando Suárez González afirma que: "...el diálogo social que concluya en acuerdos es deseable, porque de las fórmulas de entendimiento pueden derivarse inapreciables frutos de paz social, y la paz social es para casi todos (incluidos muchos de los que predicán la lucha de clases), un bien en sí misma y una necesidad en las épocas de gravísimos quebrantos económicos".¹⁶⁵

¹⁶⁴ HEIDER, John, *O Tao e a Realização Pessoal*, Trad. al portugués por Yolanda Steidel de Toledo, São Paulo, Editora Cultrix, p. 151.

¹⁶⁵ SUAREZ GONZALEZ, Fernando, *La Experiencia de la Concertación Social en España*, conferencia sustentada en agosto de 1986, en el Auditorio del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, dentro del coloquio sobre la Concertación Social.

CAPÍTULO IV

VOTACIONES EN EL ACONTECER SINDICAL

El que cuenta los votos; gana.

Porfirio Díaz.

1. Instalación de la asamblea constitutiva para la formación del sindicato.
2. Comicios de los trabajadores para elegir presidente de debates y secretario de actas y acuerdos.
3. Sufragio de los trabajadores para expresar la voluntad de constituir un sindicato.
4. Presentación, discusiones y voto para la aprobación de los estatutos.
5. Órganos directivos del sindicato.
6. Elección de la primera mesa directiva.
7. Renovación del comité ejecutivo.
8. Votación de los trabajadores para elegir titulares de la delegacionales y/o dirigentes seccionales.
9. Modificación de estatutos.
10. Expulsión de asociados.

En un principio y aún hoy, los sindicatos hicieron uso de la empírica para organizarse; los legisladores de la materia, tendrían que ser muy cuidadosos para que la normativa no disminuyera en alguna medida el derecho a la libertad de asociación. Por ello, la constitución de los mismos es voluntaria y consensual, aunque en la realidad el reconocimiento jurídico ha afectado en diferentes ámbitos dicha prerrogativa al imponer una serie de requisitos legales que aminoran sus efectos.

La necesidad de unir esfuerzos para conseguir mejores condiciones de trabajo; objetivos que no podrían lograrse de manera individual, ha producido iniciativas para conformar sindicatos, sin que ello esté al margen de controversias y problemas de orden económico, político y organizacional. El procedimiento democrático que se ha elegido y más usado para su formación, renovación del comité ejecutivo y la modificación de estatutos, es el voto, ya sea secreto o a mano alzada.

1. INSTALACIÓN DE LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA PARA LA FORMACIÓN DEL SINDICATO.

En la Ley Francesa de 1884 el sindicato era definido como “una asociación compuesta de personas que ejercitan la misma profesión o de profesiones similares o conexas y tienen exclusivamente por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos industriales, comerciales o agrícolas”,¹⁶⁶ “los cuales podrán constituirse libremente, sin la autorización del gobierno”.¹⁶⁷ Pero en esta ley quedaron indeterminadas las condiciones de edad, sexo, nacionalidad y no incluyeron las formalidades de las solicitudes, inscripciones, aprendizaje, expulsiones, inclusiones, etc. Vacíos que fueron llenando los sindicatos y los legisladores.

En 1883 Jules Ferry, siendo ministro del Gabinete Francés declaró ante el Senado: “Cuando se habla de libertad de asociación me parece que se emplean palabras que disminuyen, en alguna medida, el derecho de que se trata. La asociación no me aparece como una concesión del orden político; se me parece como el ejercicio natural, primordial, libre de la actividad humana”.¹⁶⁸

El acto formal que da vida a las asociaciones sindicales es el acto constitutivo, acto voluntario y consensual de un grupo de trabajadores, quienes de manera escrita explican los fines de la asociación y los nombres de sus integrantes. El hombre es un ser social, ello justifica la existencia de agrupaciones donde busca lograr objetivos que sería incapaz de lograr de manera individual.

¹⁶⁶ SCELLE, G, *Précis élémentaire de Législation Industrielle. Recueil Sirey*. Paris, 1927, p. 229.

¹⁶⁷ LEROY, Máximo, *El Derecho Consuetudinario Obrero*, Publicaciones de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, México, 1922, p. 41.

¹⁶⁸ GARRIGOU-LAGRANGE, Jean Marie, *Asociaciones y Poderes Públicos*, Trad. de Manuel Gonzalo González, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1974, p. 41.

La constitución de los sindicatos obedece al estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, especialmente en el caso de los sindicatos de trabajadores, cuyos objetivos según dispone Euquerio Guerrero: "...es algo a lo cual nadie puede oponerse y se entiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio, conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patronos lesionen sus derechos".¹⁶⁹

Los sindicatos ante todo buscan seguridad para ellos mismos, son el agente negociador ante cualquier situación problemática o de contratación y luchan por mejorar la situación de cada uno de sus miembros. Son como un clan, en el cual, cada miembro vela por la seguridad de los demás y se lucha por la satisfacción de todos. El maestro Mario de la Cueva al respecto menciona que es "un acto de hombres libres que no puede ser ni limitado ni entorpecido por las autoridades públicas, porque la libertad no es un don del Estado sino que le fue impuesta por el pueblo en la Constitución".¹⁷⁰

Para la creación de un sindicato, estos se pueden encuadrar en los siguientes tipos:

DE OFICIOS VARIOS, formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión, sea menor de veinte, forma que podría corresponder a poblaciones muy pequeñas, que con el tiempo podrían transformarse.

GREMIALES, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Esta forma resulta obsoleta y fue usada en los albores de la formación de los sindicatos en México, como los gremios ferrocarrileros.

¹⁶⁹ GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 2000, p. 314.

¹⁷⁰ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 287.

DE EMPRESA, integrados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa. El mayor número de sindicatos que existen en el país son de este tipo y a ello obedece en medida importante a la dispersión y debilidad del movimiento obrero mexicano, porque no favorece el diseño de estrategias comunes de los trabajadores por rama o cadena productiva.

INDUSTRIALES, integrados por trabajadores que presten servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial en determinada entidad federativa, (estados o Distrito Federal). Esta forma es más evolucionada y ofrece en alguna medida posibilidades de coordinación, ello favorecería la posibilidad de dar el siguiente paso, la constitución de sindicatos nacionales de industria.

NACIONALES DE INDUSTRIA, formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas entidades federativas.

El derecho a la constitución de un sindicato debe ser ejercido colectivamente por un grupo de profesionales en virtud de la libertad que tienen todos los trabajadores.

En razón de lo anterior, algunos autores consideran que el reconocimiento jurídico de los sindicatos no es un elemento necesario, ya que durante toda su historia se ha demostrado que éstos pueden constituirse y existir sin necesidad de un reconocimiento legal. Esta idea prevalece en el convenio 87 de la OIT ratificado por México, que se reproduce en parte en el artículo 357 de la LFT, al establecer que los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Sin embargo, estos deben ser constituidos conforme a lo establecido por la Ley para poder obtener su personalidad jurídica (art. 374). Es a través de la Asamblea Constitutiva por la que los futuros integrantes del sindicato deben manifestar su voluntad y reunir así los dos elementos principales del

consentimiento: “la manifestación de la voluntad y el acuerdo del interés jurídico”.¹⁷¹

Según el artículo 365 de la LFT fracción I, el consentimiento de creación del sindicato debe otorgarse en una Asamblea Constitutiva, pero no condiciona su celebración con algún requisito.

El maestro Mario de la Cueva da el nombre de requisitos para la constitución de los sindicatos a “los elementos humanos, sociales y jurídicos que le dan existencia como personas jurídicas. Los divide en requisitos de fondo y requisitos formales”.¹⁷² Los requisitos de fondo atañen a los elementos sustanciales, como la calidad de las personas que concurren a su organización, su funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores; los segundos, componen las formalidades que la Ley señala para el reconocimiento de su personalidad jurídica.

El registro sindical constituye desde la perspectiva doctrinal, un tema polémico, así el Dr. Héctor Santos Azuela lo define como: “...el procedimiento administrativo para verificar y contar con un archivo de la constitución de las organizaciones profesionales como los sindicatos, federaciones o confederaciones”.¹⁷³

Doctrinalmente se señala que la voluntad de los trabajadores para constituir un sindicato es suficiente; por lo que el registro es innecesario, en todo caso, este debe ser simple, sin requisitos para realizarlo. Sin embargo, existen opiniones que se pronuncian por el registro, pues a partir de éste el sindicato tiene la posibilidad de actuar como persona jurídica.

¹⁷¹ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, *La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica*, Ed. Porrúa, México, 1990, p. 86.

¹⁷² DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 331.

¹⁷³ SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho del Trabajo*, Ed. Mc Graw Hill, México, 1998, p. 376.

El artículo 364 de la LFT indica que los sindicatos de trabajadores deberán constituirse con un número de 20 trabajadores en servicio activo como mínimo, (hay que hacer la aclaración que no necesariamente los veinte trabajadores deben formar parte de una misma empresa). En el caso de un sindicato industrial puede constituirse con veinte trabajadores que presten sus servicios a distintas empresas.

Los requisitos para afiliarse se encuentran en el artículo 362 de la LFT aunque no pueden formar parte de la directiva los trabajadores menores de 16 años ni los que sean extranjeros. Conforme al artículo 363 de ley no pueden ingresar en los sindicatos de obreros, trabajadores que sean de confianza.

Además de los requisitos antes mencionados deben tener como finalidad alguna de las previstas en el artículo 356 ya que de no cumplirse esto será causa de la negativa del registro.

Por lo que hace a los requisitos formales se encuentran señalados en el artículo 365 de la Ley Laboral, que mencionados en el capítulo anterior.

En la práctica, la creación de un sindicato comienza con la *convocatoria*, que contiene el tiempo, modo y lugar en que se va a celebrar la asamblea. Esta convocatoria es realizada por los trabajadores interesados en formar el sindicato y en la cual se cita el motivo, que en este caso sería la formación de un sindicato; el lugar donde se llevará a cabo y la hora. La convocatoria debe estar publicada en lugar público para que los trabajadores interesados tengan la posibilidad de asistir. El día señalado se lleva a cabo la celebración de la Asamblea constitutiva.

Por lo que hace a la instalación de la Asamblea constitutiva, Guillermo Cabanellas menciona: “la asamblea no es propiamente un órgano del sindicato, sino más bien la expresión jurídica de la voluntad genuina de la organización. No hay que confundir para ello la asamblea constituyente que es la que da vida al sindicato con las asambleas subsecuentes que regulan las actividades del sindicato, una vez ya creado. La asamblea actúa como órgano, cuando la manifestación de voluntad de sus agremiados se expresa en un acuerdo concreto, pues entonces se plasma la voluntad de la misma”.¹⁷⁴

La asamblea es el órgano del sindicato más importante, porque en ella, como menciona Carnelutti, se sedimenta la voluntad del mismo. Su contenido son las manifestaciones de la voluntad en cada caso en que se exterioriza la voluntad de la misma. Es igual que los comités ejecutivos del sindicato, un órgano, con la diferencia de que la asamblea tiene una función legislativa, de mayor rango, y el comité ejecutivo sindical cumple los acuerdos de aquella y atiende los asuntos administrativos.

La asamblea es un órgano deliberante y las directivas sindicales son órganos ejecutivos. Mario de la Cueva expresa que “La asamblea constitutiva es el órgano creador, mientras la asamblea (subsiguiente) y la directiva son órganos creados”.¹⁷⁵

Las asambleas se clasifican en ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias son las que se celebran para los fines previstos normalmente en los estatutos; por ejemplo aquellas en las que se reúnen para las revisiones de cuentas de la directiva, para las elecciones dentro de los periodos electorales establecidos en los estatutos, etc. En cambio, las extraordinarias se celebran

¹⁷⁴ CABANELLAS, Guillermo, *Derecho Sindical y Corporativo*, Ed. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1959, p. 501.

¹⁷⁵ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 334.

para tomar acuerdos sobre situaciones urgentes y que requieren anticiparse a la celebración de las ordinarias.

Las asambleas deben celebrarse con base a lo establecido en los estatutos. En primer lugar se lleva a cabo una convocatoria, con la antelación debida, se requiere de un quórum de asistencia para sesionar y además de un quórum para tomar decisiones.

Cabanellas menciona que la palabra *quórum* viene de la voz latina castellanizada que significa lugar, es decir, el número de personas necesario para que tenga validez la reunión de la asamblea, y en su caso, para que tenga validez el acuerdo tomado en la misma.¹⁷⁶

La forma en que debe desarrollarse la asamblea es: la elección de una mesa de debates para que haya imparcialidad en la conducción de la misma en relación con el comité ejecutivo, pues si éste dirige los debates asumiría una doble función. Se acostumbra, aún cuando no esté fijado en la Ley, designar los auscultadores que llevan el registro de los asistentes para acreditar las credenciales con que comparecen. Después, las normas a las que debe sujetarse su desenvolvimiento. Un aspecto muy importante además de cumplir con los requisitos del *quórum* es el de la votación. Pueden haber distintas formas de votación: por aclamación o con el brazo en alto; identificándose la persona y tomando el nombre de cada uno de los votos. El problema crucial consiste en que el voto sea público o privado.

Cabanellas menciona que el voto secreto debe operar en decisiones de gran transparencia, por ejemplo, en la votación para la huelga, o en los casos de expulsión sindical de un trabajador, para que hubiese absoluta libertad de la manifestación del voto. Se ha sugerido el voto secreto en los recuentos para

¹⁷⁶ Diccionario Jurídico Elemental, Ed. Heliasta. S.R.L., 1988.

determinar la mayoría en los juicios de titularidad del contrato colectivo, a que se refiere el artículo 389 de la Ley laboral.

Generalmente los estatutos disponen que la Asamblea General sea la máxima autoridad del sindicato, estableciendo que sus acuerdos son de observancia obligatoria para todos los afiliados.

La Asamblea General se instala y se desarrolla, sometiendo inicialmente a consideración de los miembros asistentes, el orden del día, que se realiza a través del Secretario de Actas y Acuerdos o cualquier otro integrante del Comité Ejecutivo elegido por el Secretario General. La Asamblea General ya sea que sesione en forma ordinaria o extraordinaria lo debe hacer en el local que previamente señale la convocatoria respectiva.

En el estatuto debe señalarse las veces que sesionara al año la Asamblea General ordinaria, las fechas que se convengan por los integrantes, y cuál debe ser el *quórum* necesario para llevar a cabo la sesión.

Por lo que hace a la Asamblea General extraordinaria, puede ser convocada por el Secretario General o en su caso por los trabajadores que representen un porcentaje especificado en los estatutos. Éstas se convocan en los casos en que el Secretario General no convoca a Asamblea General ordinaria.

La Asamblea General extraordinaria solo debe abordar los asuntos para lo cual fue expresamente convocada, los cuales estarán registrados en el orden del día. La convocatoria se debe publicar con anterioridad a su celebración.

Los asuntos tratados en las asambleas extraordinarias por lo regular son: los mecanismos de elección del Comité Ejecutivo; la suspensión de derechos

sindicales; la remoción de los cargos sindicales; las resoluciones relativas a la expulsión de sus miembros; el aumento de cuotas sindicales; la modificación del estatuto; la disolución del sindicato y; de todo aquello que las circunstancias requieran.

En la Asamblea General la votación debe ser de manera individual y directa y podrán efectuarse mediante el voto nominal, en forma económica alzando el brazo o en votación secreta por cédula, pero cualquiera que sea la forma deberá asentarse en el acta el número de votos resultantes.

Las elecciones sindicales constituyen, dentro de este sistema jurídico laboral, la forma de medir democráticamente la representatividad de las organizaciones sindicales. Lo cual se convierte en una necesidad para ostentar la condición representativa y en la posibilidad de participar en los procesos negociadores y de decisión.

Resulta de vital importancia vincularse al proceso electoral que se desarrolla dentro de la empresa ya que las elecciones sindicales deben ser una tarea colectiva que permita efectuar una evaluación del trabajo y la acción sindical desarrollada en la fuente de trabajo, misma que indica el grado de acuerdo y aceptación entre los trabajadores sobre la política sindical que se está desarrollando.

2. COMICIOS DE LOS TRABAJADORES PARA ELEGIR PRESIDENTE DE DEBATES Y SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS.

El presidente de debates y el secretario de actas y acuerdos se eligen a mano alzada. El Presidente de debates tiene como función dirigir la asamblea y el secretario de actas y acuerdos documentar los compromisos acordados durante la constitución del sindicato.

Primero se da el registro de los asistentes en la asamblea, en realidad mucho se critica la falta de certidumbre en el registro y además del número de trabajadores presentes, ya que en ocasiones no son trabajadores y puede prestarse a interferencias dentro del desarrollo de los comicios y la constitución del sindicato. De ahí la importancia de un padrón electoral real y la certidumbre de la votación, que es beneficio de los trabajadores.

Ya registrados los trabajadores presentes, debe cubrirse uno de los requisitos legales para la formación de un sindicato: el número de trabajadores mayor a veinte, cantidad mínima necesaria. Una vez certificada, se puede continuar con la asamblea. La cantidad puede variar, el problema radica en la cantidad de trabajadores, ya que posteriormente su voluntad debe corroborarse.

3. SUFRAGIO DE LOS TRABAJADORES PARA EXPRESAR LA VOLUNTAD DE CONSTITUIR EL SINDICATO.

La manera de obtener esa voluntad de por lo menos veinte trabajadores para crear un sindicato, se lleva a través de un procedimiento en donde los trabajadores expresan su voto a mano alzada.

La manifestación de la voluntad de los trabajadores debe quedar asentada por escrito en el Acta Constitutiva.

Para tener un grado de certidumbre mayor, algunos crean un padrón sindical en el que debe integrarse por triplicado, consistente en la lista de los constituyentes con progresión numérica de sus nombres, sexo, edad, domicilio particular, afiliación del IMSS, SAR e INFONAVIT si lo tienen y firma autógrafa de cada trabajador así como con el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento en que presten sus servicios. Un padrón por cada empresa si se trata de sindicato industrial o nacional de industria.

De ser posible debe obtenerse constancia patronal de prestación de servicios, que puede ser directa cuando no les ponga en peligro o bien copia de su alta en el IMSS, ISSSTE u otro documento público fehaciente de la existencia de la relación laboral. Estos son algunos requisitos no previstos en la ley.

Las autoridades del trabajo, antes de otorgar el registro exigen el cumplimiento de los siguientes requisitos:

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

Esos requisitos deben ser corroborados por el actuario por orden de la autoridad, generalmente en el domicilio del trabajador o en el local de la empresa.

Es muy difícil garantizar el cumplimiento de estos requisitos, no existe la certidumbre de su realización, ya que con frecuencia la verificación de los requisitos se realiza de forma engañosa, causal para la negativa del registro del sindicato. Ni la Junta ni la Secretaría tienen la facultad para ordenar la ratificación de estos datos, por lo que ordenarlo es incurrir en arbitrariedad.

En términos generales el *Acta de la Asamblea Constitutiva*, debe prepararse por triplicado y cuidadosamente para que reúna los requisitos de ser circunstanciada y coherente en que consten: quiénes instalan la asamblea; los padrones (deben hacer las veces de lista de asistencia); el *quórum*; declararse y elegirse a la Mesa de Debates; insertarse la orden del día y su aprobación; indicarse que se dieron a conocer los estatutos, que se aprobaron y que forman

parte del acta; elegirse la primer directiva conforme a los puestos del estatuto y firmarse por la mesa de debates y por la directiva electa.

4. PRESENTACIÓN, DISCUSIONES Y VOTO PARA LA APROBACIÓN DE LOS ESTATUTOS.

En la Asamblea Constitutiva del sindicato se origina el nacimiento de esta organización y los estatutos aprobados por ella, constituyen el ordenamiento jurídico que regula la vida del sindicato.

Los estatutos son un elemento primordial para la asociación, no se concibe un sindicato sin estatutos. En los estatutos se determinan los fines del sindicato, los mecanismos de su actividad, las relaciones con sus miembros y los terceros y todo lo relacionado con el desarrollo del sindicato.

Los estatutos contienen la estructura y funcionamiento del sindicato, así como los derechos y obligaciones de los trabajadores ante el propio sindicato.

Algunos autores consideran que el sindicato nace hasta que se aprueban sus estatutos, antes es simplemente una idea sin concreción y desde aquel momento tiene fines, objetivos, medios para su funcionamiento, es decir, lo que la ley exige para que esté correctamente constituido.¹⁷⁷

Los estatutos pueden ser modificados, lo cual deriva de los cambios que se producen en todos los órdenes y sistemas del mundo contemporáneo. Por lo regular, la forma y condiciones de la modificación debe estar establecida en los mismos estatutos.

¹⁷⁷ RUPRECHT, Alfredo J., *Derecho Colectivo del Trabajo*, Ed. UNAM, México, 1980, p. 103.

El convenio 87 de la OIT dispone en su artículo 3° lo siguiente:

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

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

Bermúdez Cisneros define a los estatutos como “el conjunto de normas que regulan, de modo abstracto y para el futuro, la estructura interna de la asociación, el funcionamiento y su actividad interna”,¹⁷⁸ es decir, el funcionamiento y estructura del sindicato se encuentra dispuesta en los estatutos.

Algunos autores consideran que con los estatutos, las burocracias sindicales corporativas y neocorporativas han organizado el control sindical y el sometimiento político de los trabajadores, al hacer de las estructuras sindicales esquemas de organización laboral ajenos a la vida sindical democrática.

La expulsión de los miembros del sindicato son una de las causas por las que los estatutos sindicales tienen una especial importancia.

En el artículo 371 de la LFT, se disponen las normas que deben regir la estructura y funcionamiento de los sindicatos, como un imperativo legal para garantizar los derechos individuales de sus afiliados y el interés social; sin perjuicio de que puedan agregarse por parte de la Asamblea algunas otras normas, siempre que no contravenga las disposiciones legales.

¹⁷⁸ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Ley Federal del Trabajo*, Carrillo Hermanos, México, 1980, p. 228.

Los estatutos de los sindicatos contendrán:

Denominación, nombre del sindicato, el cual debe distinguirlo de los demás sindicatos;

Domicilio, lugar en el que legalmente el sindicato pueda tratar los asuntos que le atañan; donde se notifica al sindicato cualquier tipo de resolución judicial o administrativa. El sindicato, como persona moral, tiene la posibilidad de adquirir un inmueble, para que quede establecido su domicilio;

Objeto, el estudio, mejoramiento y defensa de los trabajadores es el objeto primordial de todo sindicato, sin embargo, los estatutos amplían ese objeto señalando otras finalidades más que el sindicato puede realizar, siempre que no contravenga lo establecido en la ley;

Duración, faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

Condiciones de admisión de miembros, la LFT en su artículo 358 establece la libertad de los trabajadores para formar parte de un sindicato y para abstenerse de hacerlo. Es la libertad en su sentido activo y pasivo;

Obligaciones y derechos de los asociados, se puede decir que los derechos de los trabajadores son directos, indirectos o reflejos; los directos, aquellos que derivan del pacto estatutario: concurrir a las asambleas, intervenir en la vida de los sindicatos, votar y ser votado, exigir la celebración de las asambleas, exigir la intervención del sindicato en los asuntos que le interesen a los agremiados, exigir el cumplimiento de los estatutos sindicales, etc., y las correlativas obligaciones; indirectos, aquellos que derivan de la actividad del mismo sindicato como son: los beneficios que otorga el contrato colectivo del trabajo, participación en centro culturales, deportivos, sociales etc., y reflejos, los que obtienen los trabajadores

sindicalizados a diferencia de aquellos trabajadores que no se encuentran sindicalizados como son: la cláusula de ingreso (art. 395), participación como representantes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje (art. 605), tomar parte en la Comisión Nacional de Participación de Utilidades (art. 678, fracción III), etc.;

Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, en los estatutos deben estar establecidas las causas por las que pueden aplicarse sanciones a sus miembros, mismas que deben estar determinadas en relación con cada causal para no dejarlo al arbitrio de los dirigentes. Debe fijarse el procedimiento de aplicación, concediendo al trabajador la garantía de audiencia. Las sanciones pueden ser de dos tipos: las correcciones disciplinarias y la expulsión. Las correcciones disciplinarias se consignan en los estatutos, con la aprobación de los miembros del sindicato. Los trabajadores y el patrón pueden acordar en el contrato colectivo de trabajo hacer efectivas las sanciones que el sindicato aplique al trabajador con base en los estatutos. Por ello, la expulsión constituye en gran parte, un preámbulo de la aplicación de la cláusula de separación y como consecuencia la pérdida del empleo.

En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

Para que la expulsión puede llevarse a cabo es necesario: que el trabajador sea miembro del sindicato; que la expulsión corresponda a alguna o algunas de las causales previstas de manera expresa dentro de los estatutos, debidamente aprobadas y exactamente aplicable al caso; que se cumpla con el procedimiento fijado en los estatutos; el trabajador afectado debe ser oído en defensa a nombre propio o por representante legal de acuerdo a lo dispuesto por la misma Constitución que consagra la garantía de audiencia.

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

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

Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros, la ley no hace referencia a ningún tipo de obligación en este aspecto, por lo que los sindicatos dentro de sus estatutos pueden regular su vida interna;

Período de duración de la directiva, se trata del tiempo en el que durará la directiva en funciones, y al no señalar nada al respecto la ley, entonces los trabajadores fijarán esa temporalidad en sus estatutos;

Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato, es importante establecer dentro de los estatutos las normas que determinen la forma de administración, adquisición y disposición de los bienes que constituyen el patrimonio del sindicato, sin embargo, casi nunca se hace, lo que da lugar a que se den manejos sucios o dudosos en relación a ellos;

Forma de pago y monto de las cuotas sindicales, resulta necesario que la propia ley regulara el monto de las cuotas sindicales, en virtud de que en la vida sindical no hay un control sobre el manejo y destino de dichas cuotas ya que se sabe que muchas de las veces se desvían hacia fines particulares que persiguen los líderes. En lo estatutos debe estar determinado el descuento de las cuotas, debe precisarse la procedencia del mismo como lo señala el artículo 132 fracción XXII de la Ley;

Época de presentación de cuentas, en el artículo 373 de la LFT, se señala la obligación de la directiva de los sindicatos, rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, disponiendo que esta obligación no es dispensable. Aún con lo dispuesto por la Ley, este deber casi no se cumple;

Normas para la liquidación del patrimonio sindical, y;

Las demás normas que apruebe la asamblea.

La votación de los estatutos por parte de los trabajadores se realiza de igual forma que las anteriores votaciones, a mano alzada, o bien, a través de la manifestación del voto de forma personal directa y secreta.

Los mismos estatutos deben contener la manera en que los trabajadores deben llevar a cabo las votaciones.

La votación de los estatutos, es importantísima, como ya se dijo anteriormente, es un elemento fundamental para la vida de un sindicato, es la manera en cómo se van a organizar y en la que todos los trabajadores se van a regir.

Generalmente la propuesta de estatutos la realiza el primer comité ejecutivo o directiva, sin prestar atención a la colectividad, por lo que las votaciones de éstos se concretan a la simple manifestación de un sí o un no de parte de los trabajadores.

Siendo los estatutos un pliego tan importante, sería conveniente que todos los trabadores hicieran sus aportaciones en cuanto a la manera que debe dirigirse y estructurarse el sindicato, así podría crearse un verdadero documento democrático y que contenga la voluntad de sus agremiados.

Esto se podría realizar como en muchas ocasiones se ha hecho, con un tiempo para realizar las propuestas, conjuntarlas y crear mesas de trabajo para llegar a los mejores acuerdos, aunque mucho dependería también del interés de la clase trabajadora por estos asuntos.

5. ÓRGANOS DIRECTIVOS DEL SINDICATO.

La soberanía del sindicato reside de forma original en sus agremiados, las facultades de sus órganos directivos emanan de la voluntad de aquéllos, es decir, la voluntad manifestada a través de sus asambleas (democracia representativa). El sindicato generalmente se encuentra representado por los órganos directivos, de acuerdo a lo establecido por los estatutos sindicales. A éstos se les puede denominar: Comité Ejecutivo Nacional, Comité Ejecutivo Central, etcétera, mismo que debe estar integrado por diversos órganos, cuyas facultades deben encontrarse dentro de los estatutos sindicales.

Dentro de los estatutos también se establecen las obligaciones y atribuciones de éste órgano directivo, generalmente encontramos entre éstas, la de contar con personalidad jurídica y ejercerla en representación del mismo ante las autoridades del trabajo ya sean Federales o Locales, del fuero común o ante los organismos públicos descentralizados o bien, instituciones particulares con los que tenga firmado el contrato colectivo, (en el caso de los trabajadores al servicio del estado las dependencias con quien hayan firmado las Condiciones Generales de Trabajo).

El Comité Ejecutivo tiene la obligación de asumir la dirección del sindicato de conformidad con los estatutos. En caso de existir secciones, tiene la facultad de establecer o suprimirlas; dar aviso a las secciones sobre los conflictos de carácter general y de gran importancia; debe estudiar y proyectar, así como proponer a las secciones soluciones en casos no previstos en los estatutos; rendir uniforme anual de su actuación como cuerpo de conjunto y proporcionar a las autoridades los informes a que están obligados dentro del plazo fijado por el artículo 377 de la LFT.

En el aspecto financiero, debe pedir informes a los Comités Ejecutivos de cada sección para llevar un control de los movimientos económicos de éstos.

Una de las funciones de mayor trascendencia de la directiva es celebrar y revisar los contratos colectivos de trabajo a nombre del sindicato.

La duración del cargo dentro del sindicato se encuentra establecida en los estatutos, sin embargo, la mayoría de las veces este tiempo se puede prorrogar cuántas veces sea necesario a sus intereses, convirtiéndose por lo general, en un cargo vitalicio.

De acuerdo al tipo de sindicato y sus características, son los requerimientos necesarios para poder ser integrante de su órgano directivo, así muchos de ellos disponen entre esos requisitos: ser mexicano por nacimiento, ser socio activo del sindicato y tener un tiempo mínimo de permanencia anterior a la fecha del nombramiento o elección en forma ininterrumpida, tener buena conducta, no haber sido sentenciado por delito cuya naturaleza ponga e duda la integridad, seguridad e intereses de todos los miembros o agremiados al sindicato, no haber sido suspendido en sus derechos sindicales, ni tener al momento de la elección un correctivo disciplinario, debe ser un trabajador al corriente en el pago de sus cuotas sindicales, entre otras.

El cargo de mayor importancia dentro de cualquier sindicato es el del Secretario General del órgano directivo, ya que entre sus atribuciones se encuentran: asumir la representación del sindicato ante las autoridades federales y ante la institución patronal, ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, en que los asuntos así lo requieran pudiendo bajo su responsabilidad designar apoderados conforme lo establece la LFT.

También se encuentran entre sus responsabilidades la de asumir la dirección del órgano directivo central; convocar y presidir las asambleas ordinarias y extraordinarias del pleno que se celebren en el seno de ese sindicato; vigilar que cada uno de los miembros del Comité cumpla con sus funciones y obligaciones; autorizar los gastos ordinarios y extraordinarios que el área de finanzas del sindicato autorice; conceder entrevista a todos los afiliados cuando ellos lo requieran; revisar los contratos colectivos de trabajo que tenga celebrado el sindicato con diferentes organismos; promover y organizar los movimientos de huelga que procedan y sean necesarias, procurando que ellas se encuentren debidamente fundadas, así como cuidar que al llevarse a cabo se cumpla con todos los requisitos legales; solicitar los informes necesarios que sirvan para llevar un control exacto, así como la dirección respectiva de todos y cada uno de los asuntos de trabajo que sus agremiados lleven por conducto de ese sindicato; solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que despachen los asuntos del sindicato en los términos de ley; recibir y entregar con la intervención de los demás miembros del Comité, por medio de un riguroso inventario los documentos, útiles, muebles y demás objetos, propiedad del sindicato y que han sido confiados a su cuidado; entregar por inventario al ser sustituido, todos los documentos y bienes, así como los demás enseres que hayan sido confiados a su cuidado, durante el término señalado por los estatutos al terminar su mandato.

De los órganos directivos, es el secretario general el que tiene mayor relevancia dentro del sindicato, sus funciones como ya se han visto, son de gran notabilidad debido a sus múltiples funciones, contando además con cierta libertad de acción.

Esta libertad se encuentra en la posibilidad de elegir a su equipo de trabajo y otorgar diferentes encargos a los trabajadores de su confianza, lo que le permite independencia y atender los asuntos más importantes de su gestión,

como los procedimientos ante la Junta, la negociación con las autoridades de la empresa en el caso de un Contrato Colectivo de trabajo, el posible despido de los trabajadores, etcétera, o bien, asuntos que sólo él como representante puede gestionar.

Para otro tipo de asuntos, existen otros secretarios de menor jerarquía, como pudieran ser: la Secretaría de Organización, Secretaría de Conflictos laborales, Secretaría de Pensiones, Secretaría de Previsión y Asistencia Social, Secretaría de Asuntos Administrativos, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Vigilancia y Justicia y hasta de promoción Cultural y Deportiva, lo cual depende del personal autorizado, ya que hasta un mismo trabajador puede tener dos o tres cargos.

Estos integrantes del Comité Ejecutivo, al ser personal de confianza del secretario general, pueden ayudar a la negociación con los empresarios y pueden ser removidos de su cargo.

En ocasiones los secretarios generales han tenido fricciones con los miembros de su equipo, pero esto no disminuye su relevancia en el cargo, pues aún cuando exista desacuerdo con sus integrantes o decidieran éstos dejar su cargo, al haber existido la voluntad de los trabajadores para elegirlo, esto le proporciona legitimidad y continuidad en el cargo. Esto sólo hablaría del nivel de representatividad y del control que tiene como titular.

6. ELECCIÓN DE LA PRIMERA MESA DIRECTIVA.

No habría que perder de vista, que el proceso de elección del Comité Ejecutivo, se realiza como cualquier otro proceso de elección democrática, para ello, no está demás mencionar que aparte de las planillas, existe un proceso

previo como lo es la propaganda y el proselitismo, lo cual también repercute en promesas para los trabajadores, pláticas, descalificaciones de sus opositores si existen más trabajadores que compitan por el cargo, etcétera, o bien las famosas amenazas contra aquellos que no quieran otorgar el voto.

De igual manera, la elección de los representantes no se encuentra al margen de conflictos, descalificaciones y hasta métodos poco ortodoxos como el ataque a las empresas, ya que en su mayoría se conjugan dos supuestos; el primero que el patrón impone al sindicato y el segundo, que un grupo de personas imponga a un candidato, para que las empresas puedan sobornar a los directivos confiadamente. Todo dependiendo de la estrategia de los candidatos, de los empresarios, o bien, si se trata de un grupo auténtico y verdadero de trabajadores que intenta organizarse de manera pacífica y autónoma.

Por lo general, si existen varios candidatos para formar parte del Comité Ejecutivo, estos se postulan con base a sus capacidades de liderazgo, su trayectoria, estrategia y hasta por la apariencia física, sin dejar de lado los compromisos, ofrecimientos y dádivas para la clase trabajadora.

Como ya se ha visto en los anteriores capítulos, el voto de los trabajadores adquiere mucha importancia y más si existiera una verdadera conciencia del paso tan importante que se va a dar con el nacimiento del sindicato y la elección de su directiva.

Habría que tomar en consideración, que aún cuando se trata de un proceso que sólo concierne a los trabajadores y que por principio de libertad no existe la posibilidad de que la empresa obstaculice los comicios de los trabajadores, es un acontecimiento normal la intervención de la empresa para evitar dichos procesos o bien, conformar sus propios sindicatos a costa de

amenazas u otorgamiento de todo el apoyo con tal de sepultar a los otros contendientes.

El que hacer sindical, no termina con su reconocimiento jurídico o la creación de los estatutos, precisa tener continuidad y renovarse, dando soluciones prácticas y originales a los problemas laborales que surgen todo el tiempo. La representatividad se gana día con día, por eso los comisos que se desarrollen después de elegir por primera vez al Secretario General y con ello a su equipo son tan importantes, ya que el trabajador nuevamente con su voto dará a conocer si está de acuerdo o no con su gestión.

7. RENOVACIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO.

Para el Comité Ejecutivo los procesos de elección se llevarán a cabo por voto secreto y directo, expresado en urnas, salvo las excepciones contenidas en este capítulo.

Los candidatos se presentarán por planillas, las que llevarán el nombre del Trabajador y el puesto que pretenden, una vez cerrado el proceso de votación, se tomará nota del número de votos obtenidos para cada una de las planillas en acta pormenorizada y levantada por el secretario de la Comisión Electoral; la que firmarán los integrantes de la misma, así como los representantes de las planillas y los demás concurrentes que quisieran hacerlo.

Se entiende por votos emitidos, la suma de los adjudicados que cada una de las planillas obtenga, así como las abstenciones.

Los miembros del Comité Ejecutivo, serán elegidos por los miembros del Sindicato, en votación secreta y directa, en una sola mesa receptora de votos para el área respectiva.

Dentro de los estatutos sindicales se encuentran las normas que deben de seguirse para llevar a cabo la renovación del comité ejecutivo del sindicato, así como los requisitos que deben cumplir los candidatos.

El tiempo para cambiar al comité ejecutivo puede variar, en algunos casos es de cada tres o cuatro años y en los estatutos se puede encontrar hasta la posibilidad de reelegirse para un segundo periodo inmediato, para uno posterior o para toda la vida.

En el pasado, muchos de los sindicatos habían aceptado cumplir con los principios de no reelección para dar cabida a las nuevas generaciones, sin embargo, con el corporativismo sindical y al ver en cada asociación una posibilidad de aumentar las arcas de aquellos que dirigen a estas organizaciones, se realizaron algunas incisiones dentro de los estatutos para invocar una permanencia con el argumento de “dar continuidad a los trabajos” y seguir ayudando a los trabajadores; o bien, algunos sindicatos han tenido tanta fuerza que han optado por manejar este asunto desde la política, imponiendo a sus predecesores y manejarlos desde afuera. De ahí el sinnúmero de líderes sindicales que continúan en sus puestos, o tan sólo cambian de lugar dentro de las directivas; hoy soy el secretario de conflictos, mañana el de pensiones y pasado secretario General con posibilidades de reelegirme.

Sin embargo, en algunos sindicatos, este tipo de acciones no siempre puede ser sostenida, los trabajadores también han cobrado caro de vez en cuando a su líder, cuando éste no cumple con sus funciones y sus compromisos o no rinden las cuentas pertinentes; entonces buscan otra

alternativa para la siguiente elección, y en otras hasta sobrepasan su representatividad, situación que mucho depende del interés que tengan los trabajadores en las cuestiones sindicales, los premios, o la coacción que emprendan los líderes.

8. VOTACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA ELEGIR TITULARES DE LA DELEGACIONALES Y/O DIRIGENTES SECCIONALES.

Para los Delegados Sindicales los procesos de elección se llevarán a cabo por voto universal y directo, expresado directamente por mayoría de votos de los miembros de la Delegación.

La votación de los delegados no difiere mucho de las elecciones para Comité Ejecutivo, digamos que es un paso intermedio entre éste último y los dirigentes seccionales.

Para la elección de los titulares de las delegaciones se debe llevar a cabo señalando fecha y sede de la convención extraordinaria.

La elección en ocasiones se realiza mediante voto secreto y directo de los trabajadores afiliados al sindicato.

Para que un trabajador pueda ser registrado como candidato a delegado debe reunir determinados requisitos establecidos por los mismos estatutos. Comúnmente se señalan cuestiones como: el ser miembro activo del sindicato, con una antigüedad mínima en la sección o delegación que pretenda representar; mantener inalterable su antigüedad para efectos de elegibilidad; en su caso, ser empleado de base; presentar solicitud por escrito dentro del plazo señalado en el que contenga el nombre del trabajador candidato a delegado y su aceptación expresa.

El registro de solicitud deberá ir respaldado con un mínimo de firmas de los trabajadores miembros del sindicato de conformidad con el padrón del centro de trabajo.

La votación puede realizarse a través de una boleta, la cual debe contener el nombre de cada uno de los candidatos registrados.

Cada trabajador de base inscrito en el padrón tendrá derecho al sufragio; el trabajador ejercerá su voto en la casilla electoral de su centro de trabajo, depositando su voto en la urna respectiva. Las boletas que tengan cruzadas más de un nombre, será anulada.

La casilla electoral se integra por un representante y un secretario, designado por el Comité Ejecutivo del Sindicato o Federación de que se trate; un representante por cada una de las planillas registradas, mismos que deben acreditarse ante el representante designado por el Comité Ejecutivo.

Generalmente las casillas deben seguir un funcionamiento que puede ser: que la casilla sea instalada por el presidente de la misma, quien tendrá la responsabilidad de auxiliar en el procedimiento de la votación para que se ajuste a lo ordenado por el estatuto; el secretario elaborar las actas de apertura, cierre, incidentes, de escrutinio y cómputo, debiendo recabar las firmas de todos los que intervengan en ella.

Los representantes de las casillas únicamente se limitarán a la observación del desarrollo de la jornada electoral, teniendo derecho a voz y su ausencia no afectará la legalidad de la jornada.

El cómputo final, se realizará en las instalaciones de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de que se trate, con la participación de los candidatos y un representante de cada planilla.

Es aquí, en estas elecciones, donde existe el mayor movimiento e interés por parte de los trabajadores en el proceso de elección. Esto resulta lógico al estar más cerca de sus compañeros trabajadores y donde hay mayor capacidad para acceder a un cargo dentro del sindicato, a diferencia de las élites que se encuentran muy desarticuladas con el día a día de los problemas laborales.

El proceso para la elección de dirigentes del sindicato se debe regir por las disposiciones de las normas aplicables del Estatuto y las bases de las convocatorias que al efecto se expidan.

Todo miembro del sindicato tiene derecho a votar y ser votado para los cargos de representación sindical, en la forma y términos previstos por el Estatuto respectivo.

La forma de elección es a través del voto directo, secreto y nominal. Podrá llevarse a cabo la elección a través del voto universal, directo y secreto, en los ámbitos Nacional, Seccional y Regional, cuando existan circunstancias especiales y previo acuerdo del Congreso o Consejos Nacionales.

La elección de Comités Ejecutivos Delegacionales y Delegados al Congreso Seccional se efectuará en la Asamblea Delegacional correspondiente por voto directo y secreto de todos los miembros activos con derecho a voto en la Delegación correspondiente.

Los Centros de Trabajo, para elegir a sus Delegados a Congreso Seccional, podrán reunirse dos o más entre sí, o adherirse a la Delegación más próxima, de acuerdo a lo que establece el estatuto.

Cuando se trate de Asamblea en la que deban elegirse dirigentes, las convocatorias que al efecto expidan los órganos facultados, además de las características antes mencionadas, deben señalar: I. Plazos y términos para la elección de delegados efectivos; II. Requisitos y plazos para el registro legal de planillas, de acuerdo a la elección; y III. Los demás elementos que el órgano electoral competente considere necesarios para el cumplimiento de la norma estatutaria.

La planilla que obtenga la mayoría de votos válidos se declara ganadora.

Las etapas que comprende el proceso de elección son: I. Registro de planillas o candidatos a delegados; II. Recepción de la votación; III. Escrutinio y cómputo; IV. Declaración de resultados de mayoría; V. Asignación por el principio de representación proporcional, en su caso; y VI. Toma de protesta.

Para la elección, el registro se efectuará por planillas. La solicitud de registro deberá contener: Nombre de la planilla y del representante de la misma; los nombres de los integrantes de la planilla, propietarios y suplentes que se propongan para ocupar cada uno de los cargos sujetos a principio de mayoría; y deberán acompañar los documentos que acrediten que los integrantes satisfacen los requisitos estatutarios para ocupar sus respectivos cargos, así como la plataforma sindical y programa de trabajo de la planilla.

Recibidas las solicitudes de registro, la Mesa que preside la Asamblea respectiva, las analizará y determinará la procedencia del registro formal de planilla, o del candidato o candidatos lo cual hará del conocimiento de la

Asamblea y de los solicitantes. En caso de que un integrante de planilla o ella, no reúna debidamente los requisitos exigidos, esta circunstancia se hará de su conocimiento, indicándoles un plazo para subsanar la deficiencia; si una planilla no hiciere esto último, previo requerimiento que le formule la Mesa de los Debates, se tendrá por no registrada. En caso de que un integrante de planilla no pueda reunir los requisitos exigidos, podrá ser sustituido por otro.

La Mesa de Debates podrá negar o revocar el registro de una planilla, cuando sus integrantes: ejerzan violencia o agresión física, intimidación o amenazas en contra de cualquier miembro del sindicato; atenten, intimiden o ejerzan presión contra los miembros de la Mesa de Debates, así como obstaculicen el desempeño de sus funciones; y realicen actos contrarios o violatorios al Estatuto o a las convocatorias.

La Mesa de Debates dispondrá la instalación de las urnas en el número necesario dentro del mismo recinto en que lleve a efecto la asamblea, así como el orden para emitir su voto los miembros activos o delegados efectivos, haciendo el señalamiento necesario de la o las urnas en que deban hacerlo.

Concluida la votación, los escrutadores de la Mesa de Debates procederán a realizar el escrutinio y cómputo en sesión pública y abierta. Para este proceso se considerarán, de los votos emitidos: los válidos y los nulos. El escrutinio y cómputo se podrán llevar a cabo en lugar anexo al de la Asamblea, cuando exista desorden u otras circunstancias que impidan el desarrollo de este proceso. Concluido el cómputo, el Presidente y el (o los) Secretario(s), de la Mesa de Debates, procederán a elaborar el acta final, debiendo entregar una copia a cada planilla o candidato a delegado efectivo que hubieran contendido.

El Presidente de la Asamblea hará públicos los resultados de la votación y formulará declaratoria solemne de la planilla que haya obtenido la mayoría de votos, que será la ganadora.

En la mayoría de los casos los dirigentes que han sido legalmente electos, quedarán investidos con la representación sindical, cuando hayan rendido la protesta en rigor ante el Congreso o Asamblea que lo elija, o ante el Órgano de Gobierno Sindical facultado para tomarla.

La protesta habrá de rendirse individualmente, y obliga a cada uno de los dirigentes electos a cumplir con los preceptos señalados anteriormente.

Las votaciones extraordinarias obedecen a situaciones muy especiales dentro de la misión del sindicato, una de ellas es la modificación de los estatutos y la otra la expulsión de uno de sus integrantes. Estos procedimientos se llevan en su generalidad con una votación a mano alzada.

9. MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS.

Para poder llevar a cabo la modificación de los estatutos hay que seguir los puntos fijados por los mismos.

La modificación de los estatutos debe decidirse en Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria, convocada con un plazo determinado de anticipación.

La solicitud de reforma de los estatutos podrá ser requerida por la totalidad de los trabajadores del sindicato o por un porcentaje previsto de sus

miembros, que generalmente en los sindicatos con muchos afiliados son los representantes de la delegación o bien de las secciones.

Este porcentaje deberá ser acreditado mediante un listado que incluya el nombre completo del afiliado, su número de cédula de identidad y su firma completa.

Presentada la solicitud antes referida, se deberá citar a una asamblea extraordinaria dentro de determinados días hábiles siguientes, con el objeto que ésta autorice dicha solicitud de reforma. Para tal efecto, los solicitantes que postulan la modificación de los estatutos, deberán exponer ante la asamblea los puntos a modificar, decidiendo en votación secreta y por la mayoría absoluta si se acepta la propuesta de modificación de éstos.

De ser aceptada la propuesta, se procederá a crear una comisión de reforma de los estatutos, que estará compuesta a lo menos por un mínimo de trabajadores, con una antigüedad mínima determinada de años como afiliados del sindicato.

La directiva del sindicato dotará a esta comisión de todos los recursos necesarios para el desarrollo oportuno y eficiente de la tarea encomendada, dentro de los cuales se encuentran:

Permiso sindical compartido;
Infraestructura (sala, computadora, proyector, etc.);
Apoyo financiero (cuando se requiera); y,
Asesoría legal.

La comisión tendrá plazos para dar cumplimiento a la labor encomendada: si se trata de una modificación completa o integral a los

estatutos, que comprenda el cien por ciento de los mismos, esta tendrá un cierto plazo máximo; si se trata de una modificación parcial que abarque más del cincuenta por ciento de éstos, tendrá otro plazo máximo; y si se trata de una modificación parcial que abarque menos del cincuenta por ciento, tendrá un plazo máximo diferente.

Tratándose de asamblea para la reforma del estatuto, en la citación a ella se darán a conocer íntegramente las reformas que se proponen, indicándose además, que los asambleístas pueden plantear otras. Dicha asamblea debe efectuarse con antelación al día de la votación.

La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta, es decir, por el cincuenta por ciento más uno de los afiliados que se encuentran al día en el pago de sus cuotas sindicales en votación secreta y unipersonal.

Con el tiempo los estatutos de los grandes sindicatos se van convirtiendo en un secreto, sólo son conocidos por ciertos personajes privilegiados de las directivas, o individuos muy añejos dentro de la corporación. En los sindicatos "más democráticos", los líderes de cada sección hacen sus propuestas de modificación de los estatutos, sin embargo estas propuestas en su mayoría sólo se concretan a aumentar la burocracia interna; como formar una secretaría sobre asuntos de la mujer, una secretaría de deportes, etcétera, pero no a cambios verdaderamente estructurales y de vanguardia como lo serían la forma de votar o el acceso y la permanencia del secretario general.

Muchos secretarios seccionales, no se encuentran de acuerdo con aquellas estructuras anacrónicas y de difícil acceso a las élites, sin embargo, con tal de permanecer en sus pequeños nichos de poder y por el miedo a enfrentarse a los grandes aparatos burocrático-sindicales, aplauden cualquier

decisión tomada por el Comité Ejecutivo, olvidándose de los ideales y la democracia con la que en un principio fue planteada la estructura sindical.

10. EXPULSIÓN DE ASOCIADOS.

Los afiliados a un sindicato que incumplan las disposiciones de los Estatutos, los Acuerdos y/o Resoluciones de las Asambleas o del Comité Ejecutivo en el ejercicio de sus funciones, quedarán sujetos, según la gravedad de la falta, a las sanciones siguientes:

- I.- Amonestación por escrito,
- II.- Suspensión de derechos sindicales,
- III.- Remoción del cargo sindical,
- IV.- Expulsión del Sindicato.

Las sanciones establecidas en sus Estatutos, serán decretadas por la Asamblea; pero, como excepción en casos urgentes en que pueda quebrantarse la integridad del Sindicato por la dilación, se tomarán a consideración las circunstancias que concurren y la gravedad de los cargos, faltas o irregularidades, según dispongan los estatutos, podrá aplicarlas de inmediato el Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato, muchas de las veces se exige que deben ser sometidas a la aprobación de la Asamblea, donde el afectado será oído y podrá hacer valer sus defensas y aportar pruebas de desagravio, la Asamblea deberá convocarse en un término fijo, a partir de la fecha en que se haya aplicado la sanción.

En todo caso, el Comité Ejecutivo del Sindicato debe tener en cuenta previamente el dictamen de la Comisión de Vigilancia o de la Comisión de

Honor y Justicia, según la índole de los cargos, faltas o irregularidades, quienes lo rendirán después de que, habiendo sido citados, hayan comparecido los interesados, donde se les hará saber al acusado(s) los cargos, faltas o irregularidades que se le(s) imputan, se le(s) oirá y se le(s) recibirán las pruebas que ofrezca(n) y se recabarán las pruebas al alcance de la Comisión respectiva, la cuál deberá rendir el dictamen referido, en un término establecido previamente, a partir de la fecha en que se haya requerido su intervención.

En los estatutos sindicales se disponen las causas por las que se procede a la expulsión del sindicato, entre ellas:

- a).- Por hacer labor divisionista entre los asociados;
- b).- Por asumir indebidamente la representación del Sindicato;
- c).- Por celebrar convenios o entrar en arreglos con la Institución patronal, notoriamente contrarios a los intereses de los trabajadores;
- d).- Por actos graves de deslealtad al Sindicato, que pongan en peligro la integridad de la organización, tanto en las relaciones intergremiales como obrero-patronales;
- e).- Por actos de agresión física o de difamación en contra de los directivos o comisionados sindicales;
- f).- Por fomentar la agitación o indisciplina, planteando cuestiones ajenas al interés del Sindicato o, aún siendo de su incumbencia, si se emplean procedimientos que revelen un propósito de destruir al Sindicato;
- g).- Por cometer actos fraudulentos en perjuicio del Sindicato o de sus socios;
- h).- Por observar una conducta reiterada inmoral o antisocial, que afecte el prestigio o a la moralidad del Sindicato;
- i).- Por ingresar a otro Sindicato, cuando este hecho afecte al interés profesional representado por esta organización sindical, o a la integridad de la misma.

La Comisión recabará los datos y pruebas a su alcance, en relación con los hechos investigados y reportados a su conocimiento.

La Comisión de Honor y Justicia, una vez efectuada esa comparecencia, dentro de un término determinado, rendirá el dictamen correspondiente al Comité Ejecutivo Estatal.

El Comité Ejecutivo Estatal, por conducto del Secretario General, convocará a una Asamblea que deberá celebrarse dentro ciertos días siguientes a la fecha de recepción del dictamen, para el solo efecto de conocer de la expulsión; en la cuál se dará lectura al dictamen referido, dando a conocer las pruebas aportadas, y el acusado tendrá la garantía de ser oído y de hacer valer sus defensas y pruebas.

La expulsión, en su caso, deberá ser aprobada generalmente, según se dispone en los estatutos, por las (2/3) dos terceras partes de la totalidad de los miembros del Sindicato en votación nominal y directa, haciéndose constar en el acta de la Asamblea quiénes asistieron a ella, el sentido en que votaron, y la firma de los mismos. Al respecto, se observará debidamente lo dispuesto en el artículo 371 fracción VII de la LFT.

Artículo 371. "Los estatutos de los sindicatos contendrán:

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión,

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente,

pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato,

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos,

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado,

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito,

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato,

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso”.

Dentro de la expulsión podríamos partir de dos situaciones, los trabajadores en general, y aquellos que forman parte de la dirigencia sindical, ya que existen diferencias sobre todo en el trato dado para la expulsión, es decir, que no es lo mismo que un trabajador afiliado al sindicato cometa una falta, a que un dirigente sindical lo haga. En ocasiones dentro de los estatutos existe esta diferenciación; sanciones y procedimientos para los trabajadores en general y otras para sus representantes.

Este tipo de diferencias son muy palpables en sindicatos de dependencias públicas, donde es menos probable que se aplique la cláusula de expulsión a un trabajador afiliado (a menos de que tenga pretensiones claras contra de la dirigencia), que a los propios representantes de las delegaciones o secciones, en todo caso se evitan este tipo de cuestiones y realizan los movimientos políticamente.

CAPÍTULO V

CONFLICTOS EN LOS QUE DECIDE LA VOTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

***Los que quieren conservar, niegan
la libertad personal, social y política.***

Jesús Reyes Heróles.

1. Intrasindicales. 2. Intersindicales. 3. Obrero-patronales colectivos. 4. Huelga. 5. Inexistencia de la huelga. 6. Intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. 7. Procedimiento para el sufragio de los trabajadores.

La importancia del voto de los trabajadores, no se resume a la formación de un sindicato, o bien a la elección de sus representantes, sino que trasciende a otros ámbitos de mayor relevancia, como lo es la defensa de sus intereses de clase y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Así en conflictos como la huelga, resulta vital su participación y unión para enfrentar los requerimientos de la ley y las trabas que van poniendo sus opositores.

En todo caso, el derecho del trabajo, debe ir actualizándose, y dar respuesta a algunas situaciones previstas y no previstas por la ley. En este capítulo se analizarán los tipos de conflictos que surgen de las labores cotidianas, como los son los conflictos obrero-patronales, los conflictos internos que surgen en los sindicatos, el procedimiento para llevar a cabo la huelga y por tanto, la forma en que se realiza el sufragio de los trabajadores en el recuento.

1. INTRASINDICALES.

Guillermo Cabanellas define conflicto como “aquel que se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas”.¹⁷⁹

Los conflictos laborales son aquellas fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Mario de la Cueva expresa que “los conflictos laborales tienen dos características fundamentales: primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo... y, en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo”.¹⁸⁰

Américo Plá sostiene que de las diferencias ente los conflictos del derecho del trabajo y los del derecho común “resultaría sumamente artificial y peligroso el sostener que sólo existen conflictos de trabajo cuando se pretende la aplicación de normas específicamente laborales. Ello introduciría un elemento polémico que podría dar origen a interminables discusiones y constituir un factor de inseguridad”, por lo que afirma que “conflicto de trabajo es toda contienda derivada de una relación laboral”.¹⁸¹

En los conflictos comunes, el objeto se halla dentro de una órbita de carácter patrimonial que atañe al interés individual y privado de las partes; en tanto que en los conflictos laborales el eje lo constituye el trabajo como actividad humana y personal que excede el margen patrimonial, (aunque no todos los conflictos comunes son de índole patrimonial, como algunos de tipo familiar).

¹⁷⁹ CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Tomo IV. 11ª ed. Ed. Heliasta S.R.L, Buenos Aires, 1977, p. 126.

¹⁸⁰ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I. Ed. Porrúa, México, 1991, p. 520.

¹⁸¹ PLA RODRIGUEZ, Américo, *La Solución de los Conflictos de Trabajo* (estudio preliminar) “La solución de los conflictos laborales” (perspectiva iberoamericana). Tomo I. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1985, p. 16.

En los conflictos privados la contienda se reduce a la persona de los litigantes; en cambio en el conflicto de trabajo se produce una especie de despersonalización de las partes (no siempre los conflictos de trabajo son estrictamente personales); la trascendencia o repercusión que el conflicto de trabajo genera en el medio social difiere objetivamente de la que promuevan los conflictos de derecho privado; las partes no están situadas en un plano de igualdad, sino que existe entre ellas una evidente desigualdad económica.

Algunos estudios del derecho consideran que pueden presentarse por su naturaleza ya sea intrínseca o extrínseca.

De naturaleza intrínseca, por *el objeto de la divergencia y su enfoque jurídico*: la relación jurídica patrimonial que determina los caracteres del litigio de derecho común, es distinta a la relación jurídica personal que se manifiesta en las contiendas de trabajo; y *la posición fundamental de las partes*: la posición que ocupan en el cuadro económico social de producción, es lo que determina que la controversia se plantee potencialmente entre el trabajo y el capital.

En relación a la naturaleza extrínseca, por *la repercusión económica y social del conflicto*: mientras la contienda del derecho común se localiza dentro del límite patrimonial de las partes, en la contienda laboral opera una incidencia o proyección expansionista del mismo que penetra en el ámbito económico y se desplaza hacia el de naturaleza social; y *la acción gremial*: la actuación que cumplen los organismos profesionales, en defensa del aspecto gremial.

Basados en las clasificaciones de los maestros De la Cueva y de Trueba Urbina los conflictos laborales se clasifican en:

Obrero-patronales:

Individuales de carácter jurídico,

Individuales de carácter económico,
Colectivos de carácter jurídico,
Colectivos de carácter económico.

Entre obreros:

Intersindicales,
Entre trabajadores y sindicatos,
Interpatronales,
Entre sindicatos y el Estado.

Los conflictos obrero-patronales consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación laboral de acuerdo a las siguientes alternativas:

Individuales de carácter jurídico: el interés en juego puede ser de un solo trabajador o de varios, inclusive de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento. La naturaleza jurídica del interés en juego significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral. Esta puede ser constitucional, legal o producto de una convención.

Individuales de carácter económico: la naturaleza económica de un conflicto determina que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo.

Colectivos de carácter jurídico: En realidad lo colectivo implica un interés de grupo, entendido no como una suma de individuos, sino como un valor en sí mismo. Lo característico de lo colectivo es que se trata de un interés que sólo puede ser defendido por el propio grupo, y no por los individuos que lo integran. Lo colectivo es indivisible de manera que no se podrían ejercer las acciones pertenecientes al grupo, sumando acciones individuales.

Colectivos de carácter económico: se refiere a las nuevas condiciones de trabajo, en beneficio de los trabajadores o patrones.

El conflicto laboral pone en evidencia diferencias o fricciones que se producen en la relación de trabajo, así tenemos por ejemplo: la materialización de una huelga general indefinida que busca la solución del proyecto de convenio colectivo presentado por el sindicato y la reincorporación de un dirigente sindical despedido por motivo de falta grave; el desacuerdo producido entre la organización sindical y el empleador respecto a la interpretación o aplicación de un convenio colectivo de trabajo; la demanda interpuesta por un trabajador contra el empleador por el pago a sus beneficios sociales; la acción judicial planteada por una Junta Directiva contra otra, las que a su vez reclaman tener la representación de sus afiliados.

La problemática laboral referida es materia de estudio de Derecho del Trabajo. Comúnmente se dice que cuanto el conflicto surge de una relación entre trabajador y empleador, se trata de un conflicto individual de trabajo; de tratarse de la divergencia entre una organización sindical o conjunto de trabajadores y el empleador o conjunto de empleadores se tratará de un conflicto colectivo.

Los conflictos intrasindicales son los que se generan al interior de un sindicato. Son los que se originan entre el sindicato y sus agremiados, con motivo de la aplicación de las cláusulas de preferencia y exclusión o de las disposiciones estatutarias.¹⁸²

Este tipo de conflictos generalmente tienen una naturaleza individual, porque ocurren entre un sindicato, como persona jurídica y uno o varios de sus miembros. Hay que destacar que la sentencia que se dicte no afecta los

¹⁸² DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 526.

derechos de los miembros restantes del sindicato, ni el interés general de la comunidad. Sin embargo, provocan gran expectativa entre sus integrantes ya que en este tipo de conflictos se encuentra involucrado el destino de los afectados, sobre todo cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación. Son conflictos en los que se puede ver involucrada la empresa.

Estos conflictos pueden surgir por el incumplimiento de las normas estatutarias y sus sanciones, así como por las responsabilidades de su dirigencia.

En los conflictos intrasindicales se ven vulneradas las facultades del sindicato quedando de manifiesto la falta de representatividad ante el patrón y las autoridades, provocando que se vean afectados los derechos inherentes a las organizaciones sindicales, se evidencia en la imposibilidad de negociar de forma colectiva. También se ve afectada la legitimidad al no tener representación y otras controversias de carácter colectivo.

Al no tener representatividad se afecta la capacidad legal del sindicato al no poder defender a sus afiliados en sus litigios y su rol de asesor desaparece.

Los conflictos de éste tipo adquieren un interés particular cuando los integrantes del sindicato, al entrar en pugna no logran la administración de sus bienes inmobiliarios, alcanzando dicha contingencia incluso a los fondos provenientes de las cuotas sindicales, las que normalmente se encuentran depositadas en entidades financieras o bancarias a nombre de los dirigentes cuya representatividad se discute.

Al interior del sindicato, el conflicto puede provocar la división entre los trabajadores, quienes optan por apoyar a uno u otra fracción, lo que impide un desarrollo pleno del sindicato, presentándose en muchos casos la ruptura de la unidad sindical.

2. INTERSINDICALES.

Los conflictos entre sindicatos desde la perspectiva estrictamente laboral, se reducen, en nuestro concepto, a dos hipótesis: la reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato-ley.

Este tipo de conflictos son los que se presentan entre dos o más sindicatos de trabajadores por la titularidad de los derechos y acciones sindicales, por la facultad de representación de los intereses y acciones sindicales, y por la facultad de representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras ante las autoridades del trabajo. Éstos y todos los que se originan en el seno de las comunidades obreras, muestran una vez más que el derecho del trabajo tiene siempre a la vista los problemas de los trabajadores, una actitud que es consecuencia y, a la vez, la confirmación de la tesis de que estamos ante un derecho de la clase trabajadora.

Los conflictos intersindicales son verdaderos conflictos colectivos, ya que cada asociación en disputa es la parte representativa que se encuentra en desacuerdo con respecto a otra asociación profesional y no con relación a un patrón determinado.

Lo que caracteriza a esta clase de conflictos es que su naturaleza está unida al organismo sindical; no se trata de relaciones laborales entre patronos y trabajadores, sino que se refiere a conflictos entre organismos representativos de una actividad laboral determinada. Por lo general, en las negociaciones colectivas se presentan estas contiendas, para determinar cuáles de las dos organizaciones interviene en el convenio pertinente.

Este tipo de conflictos intersindicales son aquellos que se producen entre dos o más organizaciones sindicales, las que se reclaman o disputan tener la legitimidad de representación de los trabajadores, por ejemplo: si existen sindicatos minoritarios de una misma empresa, el conflicto podría surgir al momento de determinarse la organización sindical más representativa.

Los conflictos intersindicales presentan dos características:

Los empresarios no tienen, ni pueden tener, intervención alguna en la solución de estos conflictos, con base en los principios de libertad sindical que deben ser respetados por la empresa. Sería imposible la defensa de los intereses comunes del trabajo por parte de los sindicatos si se encontraran subordinados a la voluntad de los empresarios.

El convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo del año de 1949, postula el principio de igualdad de trabajadores y patronos en el fenómeno de la libertad sindical. El convenio 98 de la misma OIT se refiere a la libertad recíproca de las organizaciones sindicales de los trabajadores y de los empleadores, así dispone:

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración”.

Al intentan precisar el significado de injerencia de unas organizaciones sobre las otras, la OIT no hace referencia únicamente a la injerencia que puede realizar el empleador sobre los sindicatos obreros, y señala:

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

En su artículo 98, la OIT impuso el deber de crear los organismos adecuados para asegurar la efectividad de los derechos.

El artículo 133 fracción V de la LFT menciona: “queda prohibido a los patronos intervenir en cualquier forma en la vida interna de los sindicatos”.

La consecuencia principal de la no intervención empresarial en la solución de los conflictos intersindicales, consiste en que cualquier interrupción, suspensión y por consiguiente la huelga, pueden dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias y aun a la separación del trabajo de quienes hubiesen influido o determinado la realización de aquellos actos.

Los conflictos intersindicales son de naturaleza colectiva, tanto porque son pugnas entre organizaciones de trabajadores, y por otro lado la controversia gira en torno a la titularidad de derechos y acciones colectivos.

En realidad cualquier tipo de conflicto intersindical gira en torno a la titularidad de los derechos y las acciones sindicales, especialmente de las convenciones colectivas. La razón de las diferencias es porque la ley otorga al sindicato mayoritario la potestad de exigir, negociar y suscribir el contrato colectivo, su revisión y su cumplimiento, en la inteligencia de que la mayoría debe conservarse permanentemente, pues su pérdida produce la de la titularidad de los derechos.

3. OBRERO-PATRONALES COLECTIVOS.

Los conflictos colectivos son aquellos que expresan un estado de enfrentamiento entre un empleador o un grupo de empleadores y el conjunto de los trabajadores empleados de aquellos, normalmente representados por uno o más sindicatos. En general, se trata de una situación en la que la diferencia, la discrepancia o el distinto modo de objetivar una discusión, no ha permitido encontrar formas de llegar a acuerdos o transacciones, y que en sus efectos modifica los términos en que se han desarrollado las relaciones entre las partes afectadas, tanto hacia adentro, como hacia fuera de esa relación.

En cierta forma la doctrina ha sostenido que deben considerarse conflictos colectivos sólo aquellos que tienen por causa de la fricción cuestiones de índole estrictamente profesional y también aquellas situaciones motivadas por la solidaridad o la política.

Resulta útil establecer cuáles son los elementos diferenciadores entre los conflictos colectivos de interés o de derecho.

Los primeros involucran aquellos conflictos que se originan en la pretensión de uno de los dos sectores de la relación, para introducir modificaciones en el campo normativo vigente y con ello, se genere un nuevo marco capaz de satisfacer expectativas hasta ese momento inexistentes. La incorporación de nuevas formas de remuneración, jornada, descansos o la más común, reclamación de mejores salarios, son situaciones de conflicto de tipo económico.

Básicamente el conflicto económico se produce cuando las partes no han podido acordar acerca de los contenidos de un nuevo convenio. Existen situaciones internas y externas, no previstas en los convenios que son sujetas

continuamente a una redefinición, como ocurre frecuentemente en los países latinoamericanos con motivo de la inflación.

De la parte patronal, podría señalarse la aspiración empresarial de modificar los descansos, los pagos, o de vincular la mejora salarial a la mejora de la productividad y quizá también la exigencia de una mayor capacitación de los trabajadores. En todo caso constituyen un conflicto de intereses.

Por otro lado, el conflicto jurídico se puede dar por incumplimiento de lo acordado en el contrato y que es ley exigible para las partes. La pretensión del sector que lanza la reclamación no es la modificación, sino la observancia y cumplimiento de lo que está estatuido con antelación.

Lo habitual suele ser que los conflictos jurídicos asuman la forma individual, esto es, que el trabajador personalmente reclame del empleador que le pague el salario, le otorgue una vacación o le haga efectiva la liquidación final, luego de ocurrida la desvinculación.

Pero existen, quizá en la misma cuantía, situaciones en que los disparadores del conflicto jurídico son los colectivos de los trabajadores de una empresa o un grupo de empresas que reclaman el cumplimiento de una norma indiscutiblemente vigente, o exigen interpretar una disposición en rigor, y en ambos casos encuentran la resistencia de la contraria.

Entonces aparece la figura del conflicto colectivo de derecho. Podría mencionarse basado en lo señalado, que lo habitual sería que los conflictos de interés o económicos sean siempre colectivos y los jurídicos o de derecho sean individuales en la mayoría de las ocasiones, pero la realidad, revela que es imposible fijar un criterio unívoco en esta cuestión.

El conflicto colectivo provoca alteraciones, cuando la negociación directa entre la representación de los trabajadores y la del empleador o empleadores no ha podido solucionar la diferencia de criterios, y se quiebra la discusión.

El debate sobrepasa el ámbito de la mesa de negociación y sus efectos alcanzan a la actividad normal de la empresa y de los trabajadores.

El conflicto que interesa a los trabajadores, es aquel que introduce modificaciones en la forma en que se viene desarrollando la actividad laboral, a partir de la acción de alguna de las partes, que con su determinación, intenta ejercer presión sobre la contraria, para que ésta acepte las pretensiones o bien desista de ellas, según sea el caso.

Generalmente, se recurre a la huelga, cuando la forma de presión parte de los trabajadores, y al *lock out*, o cierre patronal, cuando nace del sector empleador.

La doctrina moderna, sobre todo la procedente de Europa ha comenzado a considerar que no sólo la huelga y el cierre patronal, expresan una fisonomía lícita del conflicto, sino que deberían aceptarse también otros modos de presión como la huelga de brazos caídos, el trabajo a reglamento, o el paro parcial de los trabajadores. Y desde el otro, debería también acogerse la negativa a otorgar horas extraordinarias, la supresión de algún tipo de premios o la tardanza de las tareas para evitar los beneficios de la productividad.

Sin embargo, el examen acerca de la conveniencia de ampliar los criterios no termina allí, pues en el cierre del siglo XX, han comenzado a extenderse las medidas de presión sindical, con las expresiones realizadas fuera del ámbito de la empresa, a través de cortes de calles o de rutas, la ocupación de la fábrica o de lugares públicos por los trabajadores y las

manifestaciones a las puertas de los domicilios de los propietarios o directivos de las empresas.

Son las nuevas formas de expresar conflictos que Ermida Uriarte señala como “más interesados en la trascendencia pública que en el efecto directo sobre la contraparte, en la búsqueda que la resonancia hacia fuera opere como elemento de presión hacia el interior de la relación”.¹⁸³ De todos modos conviene asumir que se trata de exteriorizaciones de la discrepancia que alteran en sustancia el modo operativo de la actividad productiva y lesionan el desarrollo normal de la paz social.

La doctrina es partidaria de considerar lícito el ejercicio de medidas de presión de una parte hacia la otra. De ese modo se revisaría la vieja teoría que consideraba incompatible la realización de medidas de acción directa una vez que la autoridad de trabajo había puesto en marcha dispositivos tales como la conciliación o el arbitraje.

Es importante mencionar que ni la legislación ni la jurisprudencia de la mayoría de los países ha incorporado algo que regule restrictivamente la calificación de legal o ilegal, las medidas de acción directa por parte de la autoridad administrativa o judicial.

Dicho de otra manera, el pensamiento jurídico ha comenzado a reducir las exigencias para habilitar la legalidad de una huelga. También se observa que se han empezado a extender los alcances subjetivos de las medidas de fuerza.

En la actualidad, aunque no se acepta que las representaciones de los empleados del sector público puedan ejercer el derecho de huelga, los

¹⁸³ ERMIDA URIARTE, Oscar, *Sindicatos en Libertad Sindical*, FCU, colección JUS núm. 28, p. 85.

trabajadores se abren camino y ejercen el derecho, llámese paros o suspensión de labores, lo que resulta útil tanto para las contiendas de interés como para las de tipo jurídico.

Los conflictos y las vías para resolverlos son dos cosas diferentes, los primeros corresponden a un fenómeno social; los segundos constituyen una pluralidad de actos procesales.

4. HUELGA.

La democracia sólo puede describirse como el gobierno de las mayorías, ya que, si una mayoría pudiera suspender las labores de la empresa e imponer su voluntad, se crearía un privilegio en beneficio de solo unos cuantos.

El principio de mayoría está contenido dentro de la ley del trabajo en su artículo 264, fracción II de la de 1931 y en el artículo 451, fracción II de la Ley Federal del Trabajo de 1970 vigente, que a la letra dice: “para suspender los trabajos se requiere:

II. Que la suspensión se realice por mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; ...”

Por otro lado, en relación a lo que se considerada democracia, las minorías se encuentran protegidas, ya que las mayorías huelguistas no pueden pactar condiciones de trabajo inferiores a las de los contratos colectivos. (artículo 394 de la LFT).

La huelga es un procedimiento para solucionar los conflictos. Es considerada como un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva.

En la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz existe un párrafo en la Exposición de motivos en el que se explica la naturaleza de la huelga y su razón justificativa:

“El fundamento de este derecho de huelga reconocido por la Constitución a los trabajadores es notoriamente justo en las condiciones presentes, en que la coacción social y económica ejercida por los capitalistas sobre los trabajadores, debe equilibrarse en justicia con la que la Ley permite ejercer a los trabajadores sobre los capitalistas; y la forma de la huelga lícita, concebida como una suspensión del contrato, que no autoriza ni a los patronos ni a los trabajadores a darlo por terminado, realiza en forma jurídica el *desideratum* de otorgar a los obreros ese poderoso medio de coacción”.

La Exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria, en su párrafo VII, fijó la condición de la huelga como un procedimiento para forzar la solución de los conflictos colectivos:

“En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan respectivamente trabajadores y patronos para obtener satisfacción a sus demandas”.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 y las leyes laborales de las entidades federativas redundan en estas ideas, pues todas ellas regulan la huelga como un procedimiento destinado a la obtención de determinados objetivos.

El derecho de huelga es originalmente un derecho de cada trabajador, en razón de que la libertad es un elemento integrante de cada persona, sólo de

ella, porque en el caso concreto, consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición, emitir un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho y para lograr la supresión del delito de coalición en defensa de sus respectivos intereses; la huelga conlleva un toque de colectividad ya que mientras las libertades de carácter individual provocan un beneficio particular a cada persona, la libertad que analizamos en cambio, sólo puede ejercerse para la realización de un acto colectivo y alcanzar fines de igual naturaleza.

La Asamblea Constituyente de Querétaro asimiló la naturaleza del derecho de huelga a favor de los trabajadores como personas del mundo físico; la fracción XVIII menciona como objeto de la huelga, la armonía de los derechos del trabajador con los del capital. En esos preceptos se satisfizo el ideal del derecho del trabajo: la unión del trabajador con las comunidades obreras.¹⁸⁴

La huelga ha cobrado importancia como instrumento idóneo para establecer el equilibrio económico entre los trabajadores y la empresa frente a los conflictos colectivos, recurrentes y agravados. Se ha determinado como la autodefensa jurídica que sirve para proteger no solo a los trabajadores que se unen para la protección y defensa de sus intereses, sino que además a los sectores productivos en su contexto de grupo o clase social.

Es importante hacer una diferenciación entre la huelga y el conflicto colectivo de trabajo, ya que el conflicto colectivo resulta una situación de desavenencia recaída sobre un interés colectivo, mientras que la huelga es un medio de presión laboral prototipo, cuyo ejercicio requiere, más que el mostrar o dar formalidad jurídica a una controversia de hecho, obligar en cierto modo a la contraparte de la relación de trabajo, a adoptar un comportamiento con el que

¹⁸⁴ DE LA CUEVA Mario, Op. cit. p. 595.

se satisfaga el interés profesional de los trabajadores, de tal suerte que al hacerlo, se dé una solución de fondo al conflicto colectivo.

Algunos autores consideran que el patrón o empresario es un sujeto pasivo del derecho de huelga, mismo que se encuentra en la posibilidad de dar satisfacción plena a las pretensiones que reclaman los huelguistas.¹⁸⁵

Otro aspecto es, que la huelga no suspende los efectos de las relaciones de trabajo sino hasta el momento en que el conflicto de origen termine de manera legítima a través de un arreglo de tipo colectivo. La huelga se ha convertido de una situación de facto o acto ilegal, en un derecho reconocido constitucionalmente como un derecho social y universal de libertad.¹⁸⁶

La huelga es una manifestación de la conquista de la clase obrera que justifica y despliega sus estrategias para defenderse y mejorar sus derechos.

Scognamiglio establece que “la tendencia a reprimir la autotutela sindical y en particular la huelga so pretexto de favorecer el objetivo primario de la cooperación entre las fuerzas de la economía y del trabajo, con el fin de preservar el bien supremo del Estado, no es novedad, sino que es una política esencial en los sistemas fascistas”.¹⁸⁷

El reconocimiento del derecho de huelga otorga al principio de libertad sindical un instrumento para la reivindicación de los derechos de los trabajadores, sin embargo las disposiciones legales difieren con dicho principio al establecer una serie de requisitos de fondo, forma y mayoría, limitando sus efectos únicamente a una sola empresa, incluyendo el hecho de que las labores

¹⁸⁵ NAPOLETANI, Domenico, *Diritto Sindicale*, Ed. Liguori, Nápoles, Italia, 1966, p. 146.

¹⁸⁶ GIUGNI, Gino, *Diritto Sindicale*, Bari. Caccuci, Italia, 1986, p. 215.

¹⁸⁷ SCOGNAMIGLIO, Renato, *Diritto del Lavoro*, Ed. Juvene, Nápoles, Italia, 1992, p. 337.

deberán de suspenderse en el momento exacto anunciado en el pliego petitorio y ajustarse a los objetivos señalados en la ley.¹⁸⁸

En la ley se imponen una serie de limitaciones que condicionan el ejercicio de este derecho de los trabajadores, comenzando con su titularidad. Para la doctrina, la titularidad del derecho de huelga puede tener tres particularidades: ser una prerrogativa del trabajador (de manera individual), el derecho de un grupo de trabajadores, o bien, una facultad del sindicato.

Ermida Uriarte precisa que “el hecho de que se atribuya a los sindicatos la facultad de hacer uso de la huelga, de ninguna forma implica que exclusivamente la organización profesional pueda ser titular de ese derecho”.¹⁸⁹

Primeramente, como sucede dentro del ordenamiento mexicano, tal potestad se atribuye formalmente a la coalición de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo, al margen de que se encuentren institucionalizados dentro del algún sindicato registrado.

Esta idea contrasta con la de Amauri Mascaro, establece que “la titularidad de la figura de la huelga corresponde a los trabajadores, quienes podrán decretar su aprobación y el momento de su entallamiento sin tener que depender de la Asamblea Sindical, ni contra con el consenso del sindicato. La interrupción temporal del trabajo, requiere necesariamente del acopio de un derecho de carácter subjetivo, mismo que tiene su origen en cada uno de los obreros huelguistas”.¹⁹⁰

Dentro de la coalición que está luchando por el reconocimiento de sus derechos, existe la voluntad individual de cada uno de los trabajadores, que deriva del ejercicio de un derecho subjetivo. La elección a la abstención del

¹⁸⁸ SANTOS AZUELA, Héctor, Op. cit. p. 378.

¹⁸⁹ ERMIDA URIARTE, Oscar, Op. cit. p 105.

¹⁹⁰ MASCARO NASCIMENTO, Amauri, *Directo do Trabalho na Construicao de 1988*, Ed. Saraiva, São Paulo, Brasil, 1989, p. 289.

trabajo debe ejercitarse por cada uno de manera discrecional, es decir, con la libertad de elegir intervenir o no en la huelga. A pesar de ser un derecho que se ejerce de manera colectiva, en ninguna circunstancia la titularidad de cada uno de los trabajadores es transferible.

La jurisprudencia y la doctrina, coinciden en la idea de que la titularidad del derecho de huelga es por fuerza colectiva, descrita y regulada por un derecho constitucional, que se atribuye a una coalición mayoritaria de los trabajadores dentro de una empresa. Sin embargo, no hay que perder de vista que la huelga, como potestad jurídica, es un derecho que corresponde a los trabajadores.

El procedimiento de huelga ha sido calificado como un procedimiento especial por tramitación, en virtud de que contiene características muy especiales como: la existencia de un pliego petitorio, la presencia de doble emplazamiento; etapas especiales y diversas a las de un procedimiento ordinario con consecuencias jurídicas especiales, tales como la limitación del derecho de propiedad patronal generalizada a todos los bienes de su empresa sin mandamiento de ejecución previo; la limitación de incidentes y la existencia de plazos prorrogables por voluntad de la coalición.

Es un procedimiento que tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de requisitos legales para que se pueda llevar a cabo la suspensión de labores.

Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, menciona que el proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio. Es un procedimiento regulado y sancionado por la ley, como medio para hacer efectivo un derecho que se encuentra elevado a rango constitucional.

Los requisitos para que proceda una huelga son de fondo, mayoría y forma.

Por lo que hace a los requisitos de fondo, el artículo 450 de la LFT dispone:

“La huelga deberá tener por objeto:

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

En relación al requisito de mayoría, se establece en la fracción II del artículo 452 de la Ley Laboral lo siguiente: la suspensión de labores será realizada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Aunque la ley no determina que significa mayoría, atendiendo a su aspecto puramente cuantitativo, como mayoría simple se entiende la mitad más uno del total de los trabajadores de la empresa. Al respecto, la Corte ha pronunciado:

Época: Quinta
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XLVIII
Páginas: 1814

HUELGAS. REQUISITOS PARA DECLARARLAS. Para la existencia de una huelga no sólo es necesario que el movimiento tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 260 de la ley federal del trabajo, sino, además, que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa de que se trate; por lo que si únicamente queda satisfecho el primero de esos requisitos, toda vez que las peticiones que formulan unos trabajadores, tienen por objeto lograr el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo, y en cambio falta el otro requisito, consistente en que la mayoría de los trabajadores de una empresa declara la huelga, pues si en ella existen 95 trabajadores y los huelguistas hacen un total de 31, en tanto que los opositores suman 64, estos últimos son los que forman la mayoría, sin que sea de tomarse en cuenta la argumentación relativa a que la junta tomó indebidamente en consideración a los 64 trabajadores que renunciaron a su carácter de miembros del sindicato, pues aún cuando se hubiese pedido a la empresa, con fundamento en una cláusula del contrato colectivo de trabajo, la separación de esos trabajadores, tal hecho no desvirtúa el que al celebrarse el recuento, los expresados trabajadores estaban todavía el servicio de la referida negociación, y como el artículo 264 de la ley federal del trabajo, en su fracción II, exige que la huelga sea declarada por la mayoría de los trabajadores, sin establecer ningún distingo, es claro que el recuento practicado fue legal y por tanto está en lo justo la junta que declare inexistente el estado de huelga, por no llenarse el segundo de los requisitos a que alude el precitado artículo 264 de la ley federal del trabajo. Nota: los artículos 260 y 264 citados, corresponden al 450 y 451 de la ley federal del trabajo vigente.

Sindicato de Empleados y Obreros de la Industria de Bonetería del Distrito Federal, Pág. 1814. Tomo XLVIII. 29 de Abril de 1936.

5. INEXISTENCIA DE LA HUELGA.

La última etapa de la huelga se inicia con el entallamiento o suspensión de labores decretada por los trabajadores del centro emplazado, durante la cual las partes continúan en pláticas conciliatorias con la intervención de las autoridades del trabajo y la finalidad de solucionar el conflicto. Esta etapa no contiene un término dispuesto en la ley para finalizar, dura el tiempo necesario para que el conflicto se solucione, o tanto tiempo como los trabajadores lo deseen, en tanto no decidan promover la imputabilidad de ella.

Durante la etapa de estallamiento de la huelga, el patrón tiene la obligación de abstenerse de cualquier actitud que pueda ir en contra de la

suspensión del trabajo, en cumplimiento de las disposiciones establecidas en el artículo 4 de la LFT, en su fracción II:

“Artículo 4. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468;

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando”.

Esto significa que no es posible sustituir a los trabajadores huelguistas, además de que los trabajadores no huelguistas mientras que sean minorías no pueden reanudar labores, y las autoridades, en general, deben prestar apoyo al movimiento.

Según lo dispuesto en el artículo 444 de la Ley Laboral la huelga es legalmente existente cuando satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

El artículo 459 señala: “La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y,

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores”.

Estallada la huelga, esta puede ser calificada como:

Lícita: “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” (Artículo 123 fracción XIII). Las huelgas que persiguen la contratación colectiva y la revisión de los contratos vigentes, así como la de sus tabuladores, son lícitas,

Existente. Es aquella que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450, esto significa, que si reúne los requisitos legales de fondo, debe considerar satisfacer además los de forma y los de mayoría que ordena la ley. (Artículo 459 para determinar la inexistencia.)

Inexistente. Es aquella que no reúne los requisitos de fondo, mayoría y forma que señala la ley, sin que se puedan argumentar para su calificación causas distintas a éstas, (artículo 459 LFT)

Ilícita. Existen dos causas en la Ley (artículo 445), por las que procede la ilicitud: cuando la mayoría de los huelguistas ejecuta actos violentos en las personas o en las propiedades; y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Justa. Es aquella huelga cuyos motivos son imputables al patrón, por lo cual se le denomina huelga justa o imputable.

Injusta. La huelga se dice injusta cuando las causas que la provocaron no son imputables al patrón.

El estallamiento de la huelga debe ser realizado en la fecha y hora señaladas en el pliego petitorio, requisito que debe observarse cuidadosamente, ya que de lo contrario es motivo de inexistencia, como lo señala la siguiente tesis jurisprudencial:

Séptima Época
Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 181-186 Sexta parte
Página: 96

HUELGA, INEXISTENCIA DE LA, POR NO EFECTUARLA EN LA FECHA Y HORA PREVISTO. El hecho de que una huelga no estalle en la fecha y hora señalados es causa de inexistencia de la misma, conforme a la fracción III del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, pues no tendría ningún sentido que la misma ley estableciera la obligación de los trabajadores de dar aviso de la suspensión de labores con seis días de anticipación por lo menos, cuando no se trata de una empresa de servicios públicos, ni la disposición relativa a que el término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado, si la huelga pudiera estallar en cualquier otro día o en hora diversa de la anunciada.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 36/84. Sindicato Independiente de Trabajadores de la Construcción de las Plataformas Marítimas de la Sonda de Campeche de la Empresa Corporación de Industrias y Construcciones, S.A. de C.V. 23 de marzo de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Moravete.

Por otra parte, la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores, esto significa que no deben causar ningún daño o perjuicio a las instalaciones y actividades de la empresa, mismas que deben estar en adecuadas condiciones para que se reanude el servicio al concluirse aquella.

En aquellos casos en que la naturaleza del propio trabajo impida su cesación material en el momento del estallamiento, porque de él dependen la vida y la seguridad de otras personas y la conservación de los elementos sustanciales de la empresa, se deberán sujetar a lo señalado por el artículo 466 de la LFT:

“Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento”.

Con excepción de la huelga existente, por no haber sido objetada, y del de la imputabilidad de la cual se pueden derivar la justicia o injusticia de ésta, en los demás casos su calificación corresponde a la Junta.

Debemos mencionar que un procedimiento breve tienen como objeto “...sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la ley para que quede legalmente protegida”.¹⁹¹

Este procedimiento tiene como finalidad que la huelga sea declarada inexistente o ilícita, para que la suspensión del trabajo concluya con dicha resolución. Si por el contrario, no se prueba la inexistencia o ilegalidad de la

¹⁹¹ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 655.

huelga, ésta será declarada existente o lícita, quedando la huelga protegida legalmente. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dispuesto:

Quinta Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: CXXX
Página: 597

HUELGA, ESTADO DE. NO ES NECESARIO QUE LA JUNTA DECLARE SU INEXISTENCIA. De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, y que lo que puede solicitarse de la Junta competente es que resuelva, si es procedente, que el movimiento es inexistente, más no lo contrario.

Amparo directo 2591/56. Compañía Industrial de Pachuca, S.A. (Quiebra). 28 de noviembre de 1956. Cinco votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

Por lo anterior puede decirse que la calificación es: “el procedimiento sumarísimo que tiene por objeto limitativamente, que se determine que no se cumplieron los requisitos legales para la suspensión del trabajo, o que para ésta se realizaron, por la mayoría de los huelguistas, actos de violencia, con el propósito de se concluya legalmente el movimiento existente”.¹⁹²

Mario de la Cueva y Juan B. Climent, consideran al procedimiento de calificación como un incidente, lo que estimamos correcto, porque se trata de resolver una cuestión que incide en el procedimiento sin llegar a resolver el fondo del conflicto; y ese carácter ha sido reconocido en diversas ejecutorias entre ellas la contenida en el Amparo en revisión 60/84. Informe Segundo Tribunal Colegiado en Materia de trabajo Del Primer Circuito, p.226.

Algunos otros autores consideran que al ser un procedimiento que tiene como finalidad determinar si la huelga reúne los requisitos de ley para continuar vigente y ser protegida legalmente o en caso contrario ordenar su conclusión inmediata, debe ser considerado un *procedimiento autónomo*, con

¹⁹² TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 2003, p. 859.

características especiales pero no un incidente, toda vez que resuelve una situación jurídica independiente y no una incidental.

El procedimiento en comento tiene como objeto dirimir una divergencia de opiniones: el cumplimiento de los requisitos legales que la emplazante debe satisfacer y que la emplazada objeta como insatisfechos, lo que provoca un conflicto distinto al que motiva el movimiento huelguista, y sobre el cual, las partes ofrecen pruebas a fin de justificar sus puntos de vista ante la junta para que ésta emita un laudo resolviendo el fondo de ese conflicto. Por lo que resulta infundado que no se le quiera dar ese carácter a la resolución dictada, ya que con él se concluye el procedimiento.

En el procedimiento denominado “Incidente de Calificación de la Existencia o Inexistencia de la Huelga” se escucha a las partes en conflicto, haciendo valer el principio de la garantía de audiencia, consagrada en la Constitución.

El artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo al respecto establece que:

“Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley...si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales”.

Lo anterior significa que los titulares del derecho de acción son los trabajadores o patrones de la empresa o establecimiento afectado, sin embargo, se presenta una dificultad de interpretación al señalar que los terceros interesados también tienen ese derecho, a quiénes específicamente se refiere

la ley; los estudiosos consideran que se refiere a los sindicatos minoritarios y los trabajadores no-huelguistas, así como a los trabajadores de confianza ya que su interés es evidente, al presentar la solicitud es necesario acreditar el interés real en el problema.

El término para la presentación de la solicitud según establece el artículo 930 de la ley laboral es de setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, plazo límite que el mismo precepto establece para solicitar la declaración de inexistencia, caso contrario, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Artículo 930. “En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observan las normas siguientes:

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes en la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
- II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;
- III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;
- IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Solo en casos excepcionales podrá la Junta diferir

la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

- V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y
- VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta, la resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, se sumarán al del presidente los votos de los ausentes”.

En la Ley de 1931, la calificación de la huelga debía hacerla de oficio la Junta respectiva, (artículo 269). Algunos autores consideraban que dicha disposición beneficiaba a las dos partes interesadas, ya que no permitía que una huelga carente de los requisitos de ley subsistiera indefinidamente. Sin embargo, defensores de los trabajadores como el Dr. Alberto Trueba Urbina explican lo siguiente: “El artículo 269 del proyecto introduce una innovación: que la huelga sea declarada inexistente, cuando no reúna todos los requisitos legales, y que esta declaración sea de oficio. ¿En qué consiste la declaración de oficio?: en que se presente en el pliego de peticiones; si la junta analizará si los trabajadores cumplieron con todos los requisitos legales; entonces no tiene porqué hacer ninguna declaración ya que solamente puede ser sobre la inexistencia”.

La razón es porque la huelga se presume jurídicamente existente desde que estalla y si dentro de las cuarenta y ocho horas la junta no la declara la inexistencia, claro está que se robustece y se consolida la presunción de la existencia. Si la Junta no declara inexistente el movimiento, nadie pide que lo declare y el tiempo va transcurriendo, los trabajadores pueden acudir a la Junta y solicitar que se dé la declaración de licitud de la huelga, porque ésta es un elemento necesario, indispensable para que con posterioridad pueda resolverse la cuestión de imputabilidad del movimiento de huelga, es decir, si es imputable

al patrón para que éste pague los salarios caídos. Hay que señalar que en caso de que los trabajadores se sometan posteriormente al arbitraje de los tribunales de trabajo, por este sometimiento quedan obligados los patronos a someterse también.

La calificación obligatoria antes mencionada no fue incluida en la Ley Federal del Trabajo de 1970, algunos autores consideran que con ello se sobreprotegen los asuntos colectivos. En la actualidad, el procedimiento de calificación sólo procede a instancia de parte.

La ley señala en forma precisa el término para el ejercicio de la acción de calificación, la que debe ejercitarse como ya se describió en el artículo 929 de la LFT, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, consecuentemente, no puede promoverse válidamente en ningún otro momento, si se trata de ejercitar después del término legal será improcedente porque el derecho habrá precluido para los interesados. El término a que nos referimos se computan en forma natural, no hay días ni horas hábiles.

Los requisitos de forma para el procedimiento de calificación de la inexistencia de la huelga son comunes, según lo prevé el artículo 933 de la Ley Laboral que dispone: “En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley”.

Por lo que hace a las pruebas, éstas varían de acuerdo a los puntos objetados en la solicitud de calificación. En relación a los requisitos de forma, las pruebas son concretamente instrumentales y se podrá acreditar su incumplimiento.

Las pruebas varían esencialmente en el caso de los requisitos de fondo, ya que dependen de la causal invocada por la emplazante en el artículo 450 de la LFT. Los medios probatorios se limitan o amplían en el caso de contratos colectivos o contratos ley, donde la libertad probatoria es notoriamente mayor

que en el caso de los demás. Hay que destacar que la parte patronal tiene como misión el probar que no hubo violaciones de ninguna cláusula contractual, pero la Junta continúa limitada para resolver, al no entrar al fondo del asunto, por lo cual la objeción que hagan las partes y la admisión de las pruebas quedará a criterio de la misma autoridad.

El despido colectivo de trabajadores es objeto de huelga, pero corresponde a la coalición probar la violación de dichos derechos.

Quinta Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: LXXVII
Página: 361

DESPIDO COLECTIVO DE TRABAJADORES. El despido en masa de la totalidad de los trabajadores y empleados de una empresa, tiene las características de un conflicto colectivo de trabajo, porque no se trata de discutir prestaciones que se deban en lo particular a cada uno de los obreros, sino que se ataca la razón de ser un sindicato de empresa. Sobre el particular, la cuarta sala de la suprema corte de justicia, ha establecido que aun cuando el trabajador separado puede intentar la acción de reinstalación, si la separación se hace en masa y comprende a los miembros de la directiva del sindicato, existe no solo un interés individual, sino colectivo, que consiste en el de la masa de los trabajadores para permanecer unida y tener a su frente a las personas que ha considerado más capaces para dirigir la lucha en pro de un equilibrio entre el capital y el trabajo; y es claro que cuando se ataca ese interés colectivo, el conflicto deja de ser individual y puede dar en consecuencia, lugar a la huelga, con más razón, cuando el despido no se limita a los dirigentes sindicales, sino que se extiende a la totalidad de los miembros de la organización.

Sociedad Manuel Conde M. Pág. 361. Tomo LXXVII. 2 de Julio de 1943. 5 votos.

La prueba idónea para probar el interés jurídico de parte del tercero perjudicado es la documental.

Tratándose del requisito de mayoría la prueba que procede es el recuento, por medio del cual es posible conocer de forma precisa y directa la voluntad de los trabajadores interesados.

El recuento ha sido definido como la manifestación directa e inobjetable de la voluntad de cada uno de los trabajadores, vertida expresamente, sobre el movimiento de huelga declarado en la empresa de la que forman parte. Esta prueba es la idónea para verificar el recuento:

Quinta Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: LVII
Página: 350

TRABAJADORES, RECUENTO DE LOS, EN CASO DE HUELGA. La Ley Federal del Trabajo establece que para considerar existente una huelga, se necesita que la misma sea declarada por una mayoría de los trabajadores, y es evidente que para saber si existe, o no, esa mayoría, precisa hacer el recuento respectivo y poder juzgar de la licitud del movimiento.

Amparo en revisión en materia de trabajo 516/38. Homes Joaquín. 12 de julio de 1938. Unanimidad de cuatro votos.

El recuento no puede llevarse a cabo antes del estallamiento de huelga, hay que destacar que el momento procesal oportuno para su ofrecimiento y desahogo es la audiencia indicada.

Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: IL Quinta Parte
Página: 58

HUELGA. PREVIO A LA SUSPENSIÓN DE LABORES IMPROCEDENTE. La fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo expresa que entre los requisitos para suspender los trabajos, se encuentra aquél consistente en que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa; pero esta propia fracción prohíbe que se haga el recuento para conocer si la determinación para suspender los trabajos lo efectúa la mayoría, como cuestión previa, ya que el recuento de los trabajadores solamente es factible jurídicamente cuando se promueva la inexistencia de la huelga y deberá pedirse dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo tal y como lo establece el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo efectuarse el recuento de conformidad con las reglas que señala el artículo 462 del propio ordenamiento en consulta; así que, si la Junta con vista de un escrito que presentaron trabajadores que manifestaron laborar en la empresa emplazada, dictó resolución comisionando a un inspector para que se cerciorará si existía mayoría de los trabajadores de la negociación que se opusieran al estallido de la huelga, no dio cumplimiento a los artículos anteriores y violó garantías en perjuicio de los emplazantes.

Amparo directo 4948/71. Sindicato Único de Trabajadores del Periódico "Avance de Mérida". 11 de abril de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente Manuel Yáñez Ruiz.

Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: LI Quinta Parte
Página: 35

RECUESTO EN CASO DE HUELGA, LA FACULTAD DE LA JUNTA PARA SEÑALAR LUGAR, DÍA Y HORA PARA EL. NO ES LIMITADA. La junta da estricto cumplimiento a lo mandado en el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo si señala lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento, pues esta facultad se la confiere la Ley, y no está limitada con relación a los centros de trabajo de la empresa.

Amparo directo 2107/72. Sindicatos de Trabajadores de Sanitarios Procesa y coags. 29 de noviembre de 1972. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

El recuento debe ser admitido como prueba idónea en la audiencia correspondiente, la Junta emitirá un acuerdo admisorio en el que debe indicarse:

Fecha y hora para su celebración, que debe ser notificada en forma personal a fin de garantizar su desahogo;

Lugar donde va a efectuarse, que de manera frecuente se trata del centro del trabajo. En algunas juntas se ha permitido que el recuento se lleve a cabo en los propios estrados, al que concurrían ya sea el sindicato con sus afiliados o bien el patrón con aquellos trabajadores no huelguistas, lo cual se ha limitado, no obstante la misma jurisprudencia da facultades a la junta para señalar un lugar diverso;

Autorización expresa de que sea un actuario de la junta el que practique el recuento;

La documentación que el patrón debe presentar al actuario para llevar a cabo el desahogo de la prueba, como lo son listas de raya de sus trabajadores, incluyendo las listas de los trabajadores de confianza, avisos de despido, bajas, pliego petitorio con emplazamiento a huelga, así como los contratos individuales de trabajo celebrados con posterioridad.

En relación a la intervención que tienen los trabajadores en el desahogo de la prueba de recuento, es importante destacar que el día y hora señalados, el actuario debe constituirse en el lugar indicado por la Junta para deshogar la prueba, debe solicitar al patrón la documentación necesaria que se haya precisado en el acuerdo admisorio, instalado en un lugar adecuado, y se procede a levantar el acta correspondiente, señalando los datos respectivos como fecha, lugar, hora, nombre de las personas que comparecen como partes o sus representantes, en la que se incluye una lista con los siguientes datos: *Número, nombre del trabajador, identificación, voto (a favor o en contra), firma y objeción.*

Se hace pasar a los trabajadores asistentes numerándolos en orden de presentación, asentando su nombre y señalando con qué se identifica o no se identifica, se anota su voto ya sea a favor o en contra de que la huelga continúe, se plasma la firma del votante y si el trabajador es objetado, se señala quién hace dicha objeción. Es importante hacer valer las objeciones en ese momento, ya que solo proceden en caso de ser hechas durante la diligencia. Concluido el recuento, se incluye en el acta los fundamentos de las objeciones, en cuyo caso se presentarán a la Junta, cerrándolas y firmándolas. Si no existen objeciones únicamente se cierra el acta, se firma por partes y se autoriza por el actuario, indicando la hora de su conclusión.

Cuando al hacerse el recuento se hacen objeciones a los trabajadores asistentes, por cualquiera de las partes, la Junta debe citarlas a una audiencia

de ofrecimiento y rendición de pruebas, después de ser desahogada la misma, se procederá a dictar la resolución de calificación en el término de ley.

Es muy importante la participación de los trabajadores en el desahogo de esta prueba, en un principio deben intervenir todos los trabajadores de la empresa que realicen labores de la misma naturaleza de los huelguistas, sin importar si se encuentran sindicalizados o no, o si pertenecen a sindicatos gremiales distintos, ya que las huelgas en las empresas deben ser generales y no parciales.

La ley no establece si el requisito de mayoría debe ser considerada como mayoría relativa o absoluta, el Maestro Mario de la Cueva dispone a este respecto que:

“la mayoría obrera ha de medirse en función de la totalidad de los sujetos de las relaciones de trabajo en la empresa o establecimiento. Entendemos por mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspenden los trabajos como resultado de una acción de huelga”.¹⁹³

Existen disposiciones legales que se ven plasmadas en la jurisprudencia, que debe tomar en cuenta la autoridad para que el recuento sea legal:

1. El voto que emiten los trabajadores es un derecho personal, que debe ejercerse en forma directa, por lo que solo pueden ejercerlo aquellos que concurren personalmente. La consecuencia es que debe entenderse como mayoría, la mitad más uno, misma que debe hacerse en función de los trabajadores que asistieron al recuento y no de los que tienen las empresas como tales.

¹⁹³ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 617.

Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 41 Quinta Parte
Página: 35

RECUESTO DE TRABAJADORES. De acuerdo con el artículo 462, fracción IV, de la ley laboral, en el recuento de los trabajadores únicamente se tomará en consideración el voto de los que hayan concurrido al mismo, no así el de los que faltaron, quienes deberán sujetarse al resultado de aquél.

Amparo directo 669/72. Sindicato Nacional de la Industria del Acero, Hierro, Manufacturas Metálicas, Metales y Similares de la República Mexicana. 10 de mayo de 1972. 5 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

2. No pueden intervenir en el recuento los trabajadores de confianza, aquellos que se encuentran bajo el rubro del artículo 11 de la LFT, y aquellos que quedando dentro de esta categoría de trabajadores de confianza, integran los sindicatos de empleados, ambos no tienen la posibilidad de intervenir en la huelga de los demás trabajadores.

3. Con la finalidad de no debilitar el movimiento de huelga por parte del patrón a través de la realización de despidos ya sean injustificados o no, la ley prevé en su artículo 931 fracción III: “serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento”.

Lo anterior significa que aquellos trabajadores que fueron objeto de despidos después de haber presentado el pliego petitorio ante la autoridad, independientemente del momento de la notificación legal de éste y que, incluso del período de prehuelga con todos sus efectos legales se inicia con esa presentación, argumentando que el patrón tiene conocimiento de los movimientos de huelga que se gestan en su empresa, y que por lo tanto toma medidas para desaparecerlos o evitarlos, todo ello en perjuicio de los trabajadores, por eso la Corte ha emitido criterios en los que dispone:

Quinta Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XCV
Página: 523

HUELGAS, PUEDEN VOTARLAS, LOS TRABAJADORES QUE INICIAN EL MOVIMIENTO Y SON DESPEDIDOS. Los trabajadores que inician un movimiento de huelga y son despedidos por el patrón, después de haber sido emplazado, pueden votar en pro del movimiento, pues dicho despido no puede destruir el derecho de votación de indicados trabajadores.

Tomo XCV, Página 523.- Gama Gonzalo. 17 de noviembre de 1947. Cinco votos.

Las consecuencias de una huelga inexistente son:

Artículo 932 “Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

- I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;
- II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;
- III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar a otros; y,
- IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo”.

6. INTERVENCIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales; tribunales de trabajo que tienen como función resolver los conflictos entre los

integrantes de los factores de la producción: capital y trabajo. Tienen facultades especiales para decir el derecho mediante la aplicación e interpretación de la Ley Federal del Trabajo.

El fundamento de las Juntas se encuentra contenido en el artículo 123, fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos de América Mexicanos, que a la letra dice “las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno”.

Por su parte el artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo dispone las funciones que tendrá la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

“Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje tendrán las funciones siguientes:

- I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patronos;
- II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV; y,
- III. Las demás que le confieran las leyes”.

Por su parte en el artículo 600 de la LFT hace referencia a sus facultades y obligaciones:

“Las Juntas Federales de conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y

Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días;

- III. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;
- V. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- VI. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores;
- VII. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y
- VIII. Las demás que les confieran las leyes”.

De la misma manera, en la exposición de motivos de la Ley de 1970, se precisa el alcance de este precepto, señalando:

“Las funciones de las Juntas de Conciliación son: procurar un arreglo conciliatorio, recibir las pruebas que los trabajadores y los patronos juzguen convenientes rendir ante ellas, siempre que sean de tal naturaleza que exista peligro de que se destruyan o de que no puedan rendirse con posterioridad; cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas: finalmente, actuar, según ya se expresó, como Juntas de Conciliación y

Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario”.

Las Juntas de Conciliación son una instancia potestativa, lo que quiere decir que los trabajadores o los patronos pueden acudir directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Con este criterio se resolvió una duda que ha subsistido en la jurisprudencia y en la doctrina hasta nuestros días, y se dio oportunidad a los trabajadores y a los patronos para que eviten un trámite que, en ocasiones, resulta innecesario.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pueden ser federales o locales, dependiendo de los conflictos de su competencia, misma que se encuentra precisada en el artículo 123 la fracción XXXI del apartado A de la Constitución, contenido también en el artículo 527 de la LFT, en los cuales se indica qué industrias, servicios, empresas, trabajos y actividades, son de exclusivo conocimiento de las autoridades federales, los no incluidos corresponden a las autoridades locales en cada Estado, de acuerdo al principio de “que lo que no está expresamente reservado a la Federación, es competencia de los Estados”.

En el artículo 698 de la Ley, se hace referencia a la dualidad de la aplicación del Derecho del Trabajo, para solucionar los problemas entre los factores de la producción:

“Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando de trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado “A” fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta ley”.

Queda reservado exclusivamente a la Federación los temas relacionados con la capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene.

Las atribuciones de las Juntas en los casos de la participación de los trabajadores a través de la emisión de su voto, se presenta en diversas ocasiones pero la finalidad de su intervención, es la de dirimir o ayudar a dirimir los conflictos que se presentan entre los trabajadores; en el caso de la huelga verificar la votación de los trabajadores que están de acuerdo o no con el estallamiento, declarando su existencia o su inexistencia; de igual forma, los conflictos que pudieran surgir con motivo de la titularidad del contrato colectivo o los contratos ley.

7. PROCEDIMIENTO PARA EL SUFRAGIO DE LOS TRABAJADORES.

Contar con la mayoría obrera es un requisito indispensable para llevar a efecto la suspensión de labores.

Por mayoría obrera debe entenderse la mitad más uno de la totalidad de los trabajadores de la negociación donde se suspendan las labores.

Si la suspensión afecta a dos o más empresas la mayoría huelguista debe existir en cada una de ellas, sin que sea necesario que se tome en cuenta la totalidad de los trabajadores de las empresas comprendidas en la huelga.

Para determinar la mayoría obrera se debe recurrir a la prueba del recuento, cuyo objetivo es conocer la voluntad de los trabajadores a través del voto en el que se da la confirmación o el desacuerdo con la huelga.

Para que los trabajadores puedan emitir su sufragio es indispensable tomar en consideración las nóminas de pago de salario, avisos de inscripción al IMSS, o cualquier otro documento en el que se acredite su calidad de trabajador en la empresa.

Según el artículo 931 de la LFT: “si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y,
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas”.

CAPÍTULO VI

OPACIDAD DEL SINDICALISMO

***Las clases laborantes se debaten en una lucha doble:
-Una-... en defensa de sus intereses... y la que desarrollan
intergremialmente al rebatirse en el calor de pasiones y egoísmos,
con lo que sólo han logrado debilitar sus filas
y retardar el logro de sus aspiraciones.***

Lázaro Cárdenas del Río.

1. Sindicato y poder estatal. 2. Sindicalismo ante las fuerzas económicas.
3. Autocracia sindical. 4. Vicios de la voluntad. 4.1 Uso de la violencia.
- 4.2 Usurpación de la voluntad. 5. Contratos colectivos de protección.
6. Propuesta.

El sindicato nace como una entidad libre e innata del hombre para defenderse ante los cambios sociales, económicos y tecnológicos que oprimen los derechos de los trabajadores, sin embargo, a través del tiempo, por ser una organización con posibilidades de cambiar las estructuras y estar unidos a las masas de los estratos sociales más débiles, las clases en el poder han ido reprimiendo y corrompiendo estos ímpetus hasta fusionarlos y controlarlos únicamente para su beneficio. Muchos son los métodos para postrar a las organizaciones sindicales y muchos los que con poca conciencia de clase se dejan llevar, aunque eso implique un perjuicio brutal para la clase trabajadora y la democracia en general.

Después de que en capítulos pasados hablamos de la naturaleza de los sindicatos, de la democracia, de las elecciones en el acontecer sindical, de la importancia del voto, de los órganos jurisdiccionales y la decadente situación en que se encuentran en la actualidad las organizaciones sindicales, retomamos estos puntos para presentar una propuesta jurídica relacionada con el recuento de los votos de los trabajadores para elegir a su dirigencia sindical, cuando se presenta un conflicto de pérdida de titularidad y la administración de un contrato

colectivo de trabajo, la huelga, los estatutos, donde ante todo el voto debe ser secreto, para que se cumpla el mandato constitucional y se pueda hablar de democracia.

1. SINDICATO Y PODER ESTATAL.

Existe una característica común en lo referente al desarrollo de las organizaciones sindicales de todo el mundo, que es su estrecha relación y crecimiento a la par del poder estatal. La idea del rol que juega la clase obrera y sus organizaciones en el proceso de construcción y destrucción del sistema político de un Estado capitalista, ha sido un postulado fundamental a lo largo de su existencia.

A través del tiempo, la relación entre el sindicato y el Estado, no resulta ni coherente ni simple. En particular esta relación se ha manifestado de diversas formas que van desde una abierta confrontación hasta el colaboracionismo de clases, incluso con regímenes fascistas o de extrema derecha, pasando en ocasiones por períodos de una tensa coexistencia en aquellos casos en que alguna o las dos partes no encuentran satisfecha su conveniencia, siendo lo más común la experiencia de largos períodos de relaciones obrero-patronales, bendecidas por el Estado en el marco de la llamada “armonía social”.

Este fenómeno ha sido objeto de muchos análisis en las diversas etapas históricas por Marx y Engels, Lenin, Trotsky, entre otros líderes del movimiento obrero y revolucionario internacional.

Por lo que hace al sindicalismo mexicano, su desarrollo ha contribuido al ejercicio del poder por parte del Estado que también se conformaba y se

constituía como agente rector de una nación, formándose en una alianza entre sindicalismo y Estado, en la que ambos obtuvieron beneficios muy claros.

De la alianza, el Estado ha obtenido no sólo un apoyo electoral para conservar el poder o llegar a él, sino un apoyo incondicional y constante sobre las medidas gubernamentales, en tanto que para los sindicatos, esta unión con el Estado se convirtió en un elemento básico para el logro de sus reivindicaciones y un beneficio directo para algunos dirigentes.

Durante el desarrollo del Estado mexicano las necesidades gubernamentales determinaron las características de las relaciones entre el sindicato y el Estado, de esa forma en el tiempo del General Lázaro Cárdenas, el partido del poder requería su institucionalización y la necesidad de mantener una fuerza social y política agrupada en sectores, por lo que el sector obrero, representado básicamente por la CTM pasó a formar parte del cuerpo formal del partido y del Estado mismo, convirtiéndose en un sector obrero conformado por sindicatos oficiales.

Esta institucionalización provocó la falta de una defensa real de las necesidades de la clase trabajadora, ya que no existía una confrontación real por la satisfacción de necesidades, sino que el Estado impone sus resoluciones ventajosas a los conflictos y la conciliación es la mejor forma de llegar a acuerdos.

Con todo este vínculo, se crearon instituciones en las que se permitía a los sindicatos oficiales participar formalmente en la definición de políticas estatales. Por tal circunstancia, el Estado mexicano requirió de las organizaciones sindicales para poder imponerse social y políticamente.

La actuación de los dirigentes de los sindicatos ha jugado un papel importante, ya que fueron y siguen siendo quienes cumplen el papel de intermediarios entre las autoridades y sus afiliados. A partir de estas relaciones

corporativas, el Estado logró colocarse en las esferas sociales, imponiendo su autoridad y asegurando la conformación del sistema político.

Los espacios que los líderes sindicales ocupan dentro de las instituciones públicas han dado lugar a que influyan constantemente en la conformación de la estructura de poder, independientemente de ser responsables de la toma de decisiones en la política laboral predominante en el país. No hay que olvidar que los grupos sindicales son de tal trascendencia que los Presidentes de la República han requerido el apoyo de los líderes para impulsar sus programas de gobierno e iniciativas legislativas, entre otras.

Las relaciones corporativas han variado a través de la historia, el poder político ha cambiado de manos, el modelo económico ha sufrido cambios importantes, las crisis económicas del país, todo esto ha permitido que la influencia de los dirigentes sindicales disminuya.

En el período presidencial de Miguel de la Madrid, los discursos políticos reiteraba su alianza con el sector obrero, pero en la práctica, su política salarial demostró otra cosa, consideraba aliados a los trabajadores y a sus líderes, para que no impidieran la Reforma del Estado.

Sin embargo, a pesar de las múltiples pláticas demagógicas de los dirigentes en los espacios públicos y en los centros laborales, éstas ya no tienen absoluta importancia, aunado al enojo y desacuerdo de los programas económicos que implementa el Estado, que han representado una importante disminución de salarios y un incremento en el desempleo. Esto sin duda ha provocado la dificultad en las relaciones entre el Estado y las agrupaciones sindicales.

Como respuesta a estas reformas y planes de Estado, se desarrolló uno de los movimientos huelguísticos más importantes de la historia. Se generó para obtener un aumento salarial de emergencia, sin embargo, y a pesar de la

que la CTM era representativa del sindicalismo corporativo, puso a prueba la fortaleza del gobierno como respuesta a esas políticas estatales. Pero en el momento crucial del conflicto pudo más su interés partidista y su alianza con el Estado, ya que se tomó el camino de la negociación abandonando la posibilidad de un confrontamiento real de lucha frente al Gobierno.

En el siguiente sexenio, se continuó con la idea de disminuir la fuerza de los dirigentes sindicales para quitar fortaleza a los sindicatos, de esa manera el neoliberalismo pudiera llevarse a cabo sin ningún obstáculo. Para privatizar las grandes empresas paraestatales y lograr un desarrollo de sus políticas, era necesario mantener a la clase obrera bajo control, con el menor poder posible, vendiendo la idea de lograr una nueva forma de cooperación entre los factores de la producción y con ello mejorar la productividad.

El proyecto de reforma de Estado se llevó a cabo en condiciones de debilidad sindical, en el que el Estado no negocia con los sindicatos las nuevas medidas productivas, sino que simplemente las impone y el sindicalismo corporativo únicamente las acata por subordinación.

En el período de Ernesto Zedillo se continuó con la política que perseguía los mismos objetivos del sistema neoliberal, la privatización del aparato público, incentivos a la inversión extranjera y apertura al comercio exterior.

Según su Plan Nacional de Desarrollo mejorar las condiciones de vida de los mexicanos sería posible con un crecimiento económico generador de empleos productivos y promotor de la recuperación de los salarios reales, para lo cual debía promover condiciones que alentaran la máxima demanda posible de la fuerza de trabajo para la operación eficiente del aparato productivo y coadyuvar a la elevación sostenida de la productividad laboral.

La relación entre el sindicalismo y el Estado en términos generales fue similar a la de sus antecesores neoliberales, continuó el proceso de privatizaciones que pasaba por alto a las diligencias sindicales, pero las mismas permanecían inertes, siguiendo sus intereses personales, sin tomar en cuenta los de sus afiliados, mismos que se veían altamente dañados y perjudicados.

Con la entrada en el poder de Vicente Fox, gobernante no priísta, por supuesto que las dudas sobre el futuro de los sindicatos estaba latente, su relación con el Estado peligraba tal y como se venía presentando. Todo parecía indicar que los líderes sindicales luchaban por su supervivencia a través de alianzas, de esa manera los grupos sindicales más trascendentes compitieron al momento de felicitar al nuevo mandatario y presentarse con gran rapidez a dialogar con él. La CTM prometió al nuevo gobierno impulsar el “Acuerdo por una nueva cultura laboral con orden, paz y armonía”, algunos otros como el sindicato de PEMEX y de mineros reconocieron el triunfo de un presidente panista y solicitaron respeto a sus relaciones laborales; la UNT además de felicitarlo, solicitó el fin del corporativismo, alzó las propuestas de negociación de la productividad y alianza con las empresas.

Este gobierno extendió la misma política neoliberal de las anteriores administraciones, estableció límites salariales, firmó un pacto y mandó al Congreso de la Unión una iniciativa de ley para modificar los artículos 27 y 28 Constitucionales para dar paso a la inversión privada en la industria eléctrica, además insistía en reformar la Ley Federal del Trabajo, entre otras cosas.

Fomentó a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social un nuevo sindicalismo, en el que pretendía como los demás, igualar a las partes de la relación de trabajo, dejando a la clase trabajadora en un estado de indefensión. En virtud de los movimientos obreros, Fox tuvo que reconocer y dialogar con las diligencias sindicales y a cada uno de los sindicatos les dijo lo

que querían escuchar, como que no se iba a privatizar la energía eléctrica y Pemex, entre otras cosas.

La intención real de estas políticas neoliberales es flexibilizar las relaciones de trabajo y conseguir con ello una mayor productividad para las empresas, señalando un beneficio para la clase trabajadora, que por obvias razones no existiría sino que se busca beneficiar a los empleadores en perjuicio de los trabajadores.

Aún con eso, siguen existiendo vínculos estrechos de complacencia, en el que los líderes actúan a favor de los intereses del Estado, dejando de lado la lucha laboral y el mejoramiento de las condiciones de vida para sus afiliados y por el otro, el Estado otorga apoyos y premios políticos y económicos para estos dirigentes.

Los nexos entre los sindicatos y el Estado es una característica que se presenta tanto en los sindicatos con características neutrales, socialdemócratas, comunistas y como hasta en los llamados anarquistas.

El capitalismo monopolista no tiene como base la competencia y la iniciativa privada libre, sino el control centralizado. Las cúpulas económicas de cada país necesitan la colaboración y apoyo del poder estatal. De igual manera los sindicatos se enfrentan ante un adversario empresarial capitalista centralizado y apoyado por el Estado. Lo que deriva en la necesidad de adaptarse a los Estados y competir también con su cooperación, así como en líderes sindicales que negocian con el Estado y el patrón, vendiendo las condiciones laborales de los trabajadores de determinada empresa o establecimiento.

La falta de autonomía sindical e intervención del Estado comienza desde el aspecto legal, en el que existen limitaciones evidentes como son:

El reconocimiento, está subordinado a condiciones legales formales y sustanciales, como el poder de control preventivo y la discrecionalidad del otorgamiento de la concesión, esto significa que el Estado interviene para verificar el cumplimiento de determinados requisitos para el nacimiento del sindicato así como en la concesión.

En segundo lugar, generalmente el reconocimiento se atribuye a una sola asociación, con exclusión de aquellas asociaciones del mismo tipo y con la atribución a dicha asociación de poderes de derecho público y representación legal, incluso para los que no se encuentran inscritos.

En tercer lugar, la asociación que ha sido reconocida queda sujeta a finalidades obligatorias, a controles de tipo preventivo y sucesivo, tanto sobre su organización como en su actividad, de tal forma que la autonomía del sindicato queda limitada por ley.

Hoy la lucha sindical tiende a buscar y obtener puestos en las instituciones del Gobierno, beneficios de carácter económico, de los que depende la orientación de la vida económica y social del país. Algunos afirman que el auge del movimiento sindical depende de la situación económica.

Ciertos estudiosos aseveran que los sindicatos han sido transformados por la ley en instituciones semi-estatales y han asumido de manera natural un sentido casi totalitario. La estatización de los sindicatos, según justifican los líderes, se introdujo en beneficio de los obreros para asegurarles influencia en la vida económica y gubernamental, sin embargo, la realidad es otra, que dicha intervención, el Estado es el que se beneficia más, al poder intervenir dentro del núcleo sindical, en la toma de decisiones y el control de las fuerzas de oposición que deberían de existir en ellos.

La base de la negociación en las relaciones laborales es la política estatal, pactando un sistema de intercambio entre mejoras salariales, en

prestaciones o seguridad social a cambio de apoyo a las políticas públicas y electorales. Como ejemplo tenemos el Congreso de la Unión en los que la mayoría de los sindicatos tienen en sus estatutos el ser organizaciones del PRI.

Hay que señalar que existe un lazo entre el sindicato y el sistema político. Los líderes sindicales son a la vez importantes dirigentes partidarios y reciben a cambio una cuota de puesto de elección popular, o bien en la administración pública.

El surgimiento de los sindicatos como organismos de Estado, implica el apoyo del mismo Estado al mantenimiento de este sistema y sus liderazgos. Para lo cual se utiliza la legislación laboral y prácticas amañadas extrajurídicas: la ley establece la obligación del registro sindical para dar reconocimiento a un sindicato por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en el caso de sustitución de la dirección sindical también. Formalmente constituye un trámite, pero al involucrarse con ideas políticas se convierte en un obstáculo para la alternancia de direcciones o bien para lograr un registro de sindicato no aliado con la política estatal.

Así mismo sucede con el derecho de contratación colectiva y de huelga, la calificación para la procedencia de huelga la realiza la Junta de Conciliación en la que se puede declarar la huelga inexistente o no dar trámite a un emplazamiento por motivos administrativos.

En el caso de la titularidad para la celebración del contrato colectivo de trabajo, se otorga al sindicato mayoritario, provocando en la práctica, la existencia en la mayoría de las ocasiones de un sindicato único, además del control que ejercen los sindicatos sobre los trabajadores con la cláusula de exclusión, sea para incorporación al trabajo (el sindicato propone a los trabajadores y los afilia de manera automática), o por separación (el trabajador que es expulsado del sindicato debe ser separado del trabajo).

Con lo antes descrito, se deja ver que el Estado ha garantizado durante muchos años a los sindicatos oficiales el monopolio de la representación de los trabajadores y ha sido una barrera para liderazgos alternativos.

El corporativismo mexicano que se ha venido describiendo se ha caracterizado por su escasa o nula democracia en los sindicatos, en la medida en que su función de representación de intereses de una clase trabajadora se encuentra subordinada a las funciones político-estatales.

Por otro lado, el corporativismo ha generado entre los líderes sindicales y la base trabajadora una relación de intercambios; sistemas de premios y castigos que con su persistencia durante muchos años ha conformado parte de la cultura obrera. Se trata de rasgos obrero-culturales en los que se combinan el estatismo (en donde se buscan las soluciones a los problemas laborales dentro del Estado); patrimonialismo (los líderes sindicatos en ocasiones se creen los patrones del sindicato) y que las reglas laborales no se hacen efectivas sin la intervención personal que implica el favor y el compromiso de pagarlo.

Es necesario adaptarse a las condiciones existentes en el país por parte de los sindicatos. La lucha de las organizaciones sindicales debe abarcar, no sólo liberarse de la explotación empresarial, sino también de la imposición y control estatal. De igual modo, debe terminar el régimen totalitario dentro de los mismos sindicatos y los dirigentes que refuerzan este régimen.

Entre las consignas que deberían imponerse se encuentran: luchar para lograr una *independencia* completa e incondicional de los sindicatos frente al Estado capitalista, lo que significa que es menester convertir a los sindicatos en órganos de las clases explotadas y no en órganos de la aristocracia obrera.

Otra consigna es lograr una *democracia sindical*, misma que depende directamente de la primera y que presupone para su realización la libertad de los sindicatos respecto del Gobierno.

Hay que entender que los sindicatos no pueden actuar simplemente como controladores y calmantes de la clase trabajadora, ni seguir siendo trampolines para sus líderes a puestos de tipo político, medios de enriquecimiento y auxiliares a causas políticas.

Se requiere que los sindicatos sean saneados, que exista un control sobre sus finanzas por parte de los mismos integrantes, que el Estado saque las manos de las decisiones de la organización y que el voto de los trabajadores sea tomado en cuenta de manera real.

El sindicalismo corporativo ha continuado como la corriente mayoritaria apoyada por el Estado, pero con graves dudas de legitimidad. Los sindicatos independientes también han sido desgastados al buscar en ocasiones la vía del enfrentamiento con el Estado y las empresas. En ese proceso han aparecido propuestas como la Federación de Sindicatos de Empresa de Bienes y Servicios FESEBES, que realizaron una negociación exitosa entre sindicato y Telmex para la modernización de esta empresa, esta corriente se ha extendido hasta el llamado “foro sindical”.

A esta corriente de sindicatos se le ha denominado foristas, que intentan, según sus líderes, refundar al sindicalismo en México, pero muchos expertos en la materia tienen dudas serias, ya que muchos de sus líderes hace apenas algunos años participaban en el proyecto salinista del nuevo sindicalismo. El verdadero error de esta idea es que todo el proceso de reconstitución del sindicalismo dependa de los líderes sin tomar en cuenta a las bases obreras.

2. SINDICALISMO ANTE LAS FUERZAS ECONÓMICAS.

El sindicalismo como movimiento social ha sido uno de los principales actores en la consecución y estabilización de derechos económicos y sociales, pero también en la lucha por la dignidad humana en general.¹⁹⁴

En el siglo XX, el sindicalismo ha sido un elemento decisivo en el desarrollo económico. Así en los años sesenta, con el pleno apogeo de las ideas keynesianas y la implantación a nivel mundial del fordismo como fórmula de organización del trabajo y de regulación social, las organizaciones sindicales han colaborado de manera importante en el desarrollo de los derechos económicos, sociales y culturales que constituyen la base del Estado.

La problemática económica que se presenta en el mundo, ha repercutido en forma directa e importante en el sindicalismo. Por lo que hace al aspecto internacional, el desarrollo tecnológico y el volumen de productividad ha contribuido a que se agrave, tanto por la reducción de empleos como por los cambios en las negociaciones colectivas. Por eso, los sindicatos se ven en la necesidad de hacer cambios estructurales en su organización interna: como ejemplo se menciona la capacitación mediante la cual se intenta lograr que los trabajadores tengan la aptitud necesaria para el desempeño de sus labores, aceptando la modificación en las jornadas o ubicándolos en empresas filiales, aún cuando signifique el cambio de su residencia o lugar de trabajo. La OIT ha prevenido a los líderes sindicales de estos cambios con la finalidad de prepararlos y orientarlos respecto la necesidad de un nuevo trato en las relaciones de trabajo.¹⁹⁵

¹⁹⁴ BAYLOS, Antonio, *Evolución y situación actual de la problemática del Sindicalismo en Latino América*, www.baylos.blogspot.com. España, 2007, p. 129.

¹⁹⁵ Organización Internacional del Trabajo, *El Trabajo en el Mundo. La Nueva Realidad de la Producción y de las Relaciones Laborales*, Ginebra, 1998, p. 329.

En gran medida el sindicalismo ha logrado un equilibrio entre los factores de la producción para el reconocimiento de los derechos básicos de la clase asalariada, exigiendo y luchando por la implantación de políticas sociales democratizadoras que posibilitan a los ciudadanos tener cierta capacidad de control y de decisión sobre las necesidades vitales.

En la actualidad el sistema imperante es el neoliberalismo o proceso global de desregularización de los marcos nacionales de las relaciones laborales, la privatización de los servicios públicos, la práctica desaparición del sector público de la economía y su sustitución por modelos privados de asistencia y de aseguramiento.¹⁹⁶

El factor económico a influido de manera importante, al grado que los gobiernos han tenido que prestar apoyo o auxilio a muchas empresas para evitar su desaparición, como son la reducción de gravámenes tributarios en sus productos, establecimientos de condiciones de excepción y en otros casos a través del pago a largo plazo. En algunos casos el Estado debe comenzar a prestar ciertos servicios con la finalidad de disminuir el problema del desempleo.

Las medidas antes descritas no son bien vistas por lo sindicatos, no aceptan que el Estado se atribuya determinadas funciones, ya que les impide la satisfacción de ciertas exigencias gremiales que coartan su acción representativa y los somete a fuertes restricciones de orden material. La otra es en razón a los enfrentamientos que se suscitan cuando se pretende ejercer las acciones legales, contractuales o el uso de la fuerza sindical reconocida por la propia ley, en esos casos consideran que desaparece la libertad sindical.

El fenómeno de la inflación es uno de los que más castiga a los sindicatos, ya que han tenido que ceder en el capítulo más trascendente de su

¹⁹⁶ BAYLOS, Antonio, Op. cit. p. 266.

función: el económico. Los economistas consideran que cuando un país alcanza el grado máximo en su tope de inflación, los primeros afectados resultan ser los trabajadores, ya que no solo suben los costos de producción y los precios del mercado, sino el costo de los servicios complementarios, haciendo inútil el mejoramiento de las prestaciones contractuales en general.

Con la inflación hasta es difícil mantener un nivel estable en la llamada carrera de salarios y precios; empleo y condiciones de trabajo; salud y bienestar colectivos, en pocas palabras se hace complicado tener acceso a los recursos que son indispensables para subsistir.¹⁹⁷

En las últimas décadas se extendieron en México las doctrinas gerenciales acerca de la flexibilidad del trabajo para ganar en competitividad frente a la apertura económica. En el período que abarca entre 1982 a 1992 se tendió a identificar flexibilidad con desregularización y los sindicatos fueron vistos como rigideces a minimizar.¹⁹⁸

La consecuencia de esa etapa fue la modificación de muchos contratos colectivos de las grandes empresas, por medio de las cuales se marginó a los sindicatos en las decisiones referentes a los cambios tecnológicos o de organización del trabajo. En resumen, esta fase de flexibilidad de los contratos colectivos, dieron origen a graves conflictos con los sindicatos. En general las luchas obreras de resistencia a dicha flexibilización fueron derrotadas a través de una acción conjunta entre empresas y Estado. En México, no todos los contratos colectivos sufrieron por ese fenómeno ya que una parte de las pequeñas y medianas empresas ya lo eran previamente, y porque las

¹⁹⁷ FARÍAS, Urbano, *El Derecho Económico como Derecho Social*, Homenaje al doctor Mario de la Cueva. Ed. UNAM, México, 1981, p. 437.

¹⁹⁸ BENSUNSAN, G. *La Propuesta Panista de un nuevo modelo de Regulación Laboral*, La jornada, 28 de Octubre, México, 1995.

condiciones técnicas y sociales de la producción no siempre aconsejaron a los empresarios el promoverla.¹⁹⁹

Cuando se inicia el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, mucho se habló de la crisis del corporativismo y de un sindicato que dejaba de ser funcional con el nuevo modelo económico. El Gobierno inició golpeando a dos de las más poderosas direcciones corporativas, la del sindicato de petroleros y la del sindicatos de los maestros, sin embargo, posteriormente el Presidente de la República delineó lo que sería un cambio de estrategia gubernamental con respecto a los sindicatos, que en lugar de debilitarlos o destruirlos, se debían empujar hacia una reestructuración acorde con lo que consideraba un nuevo modelo económico y a la transformación en el Estado. A dicha estrategia se le llamó “Nuevo Sindicalismo”, e implicaba: sindicatos más representativos, descentralizar las decisiones de las relaciones laborales a nivel de empresa, mantener a cualquier precio la alianza histórica entre el Estado y sindicato, colaboración sindical con la gerencia, la llamada nueva cultura laboral de productividad.

Lo que en realidad se quería, era atraer la inversión extranjera a como diera lugar, aún pagando el precio del detrimento de las condiciones de vida de la clase históricamente marginada, la clase trabajadora. La intención era vender los sindicatos a los patronos para que la mano de obra se comercializara.

En 1994 la economía mexicana entró en una enorme crisis, la inflación alcanzó niveles muy altos, los empresarios y el Gobierno optaron por deprimir el salario real y los sindicatos corporativos lo aceptaron. En plena crisis, la CTM y la COPARMEX iniciaron una negociación por una nueva cultura laboral, en la que se trataba de desarrollar diversas áreas del trabajo como son: el código de

¹⁹⁹ COVARRUBIAS, A. *La Flexibilidad Laboral en Sonora, Hermosillo*. El Colegio de Sonora y Fundación Friedrich Ebert, México, 1992, p. 53.

ética, remuneraciones, capacitación, productividad-calidad-competitividad, la empresa en la sociedad, derechos y obligaciones, conflictos y justicia laboral.

Los convenios de productividad comenzaron a tener un gran auge, se firmaron contratos en los que los empresarios conciben al sindicato como un control sobre los trabajadores, pero no como un interlocutor efectivo. En este caso, las culturas empresariales impregnadas de autoritarismo, aunado a la desconfianza hacia los sindicatos patrimonialistas y dirigentes sindicales interesados solo en la política, dieron como resultado una estrategia de pactos de productividad con muy escasa bilateralidad.

Los gobiernos subsecuentes han mantenido una política neoliberal en beneficio de las empresas y en perjuicio de los trabajadores y sus familias.

El viraje en el modelo económico y en el Estado, ha provocado las grandes negociaciones entre sindicatos oficiales, Estado y empresarios en los llamados pactos económicos que se reafirman hasta la actualidad, mediante los cuales se fijan los aumentos salariales y las tarifas de los servicios públicos.

La economía afecta directamente a la actividad sindical y la reacción de las organizaciones sindicales, por ello se afirma que inflación y conflicto obrero-patronales marchan juntos. Al momento en que se presenta una crisis económica queda de manifiesto la falta de confianza sindical; los trabajadores comienzan a dudar de la capacidad de sus dirigentes, critican sus acciones y aparece la amenaza de la desintegración de la organización obrera. El factor económico es uno de los principales enemigos del sindicalismo actual.

La disyuntiva para el sindicalismo ha sido adaptarse a las exigencias actuales o desaparecer. Como señala el Dr. Robert Plant: "...según el tamaño del pastel es el tamaño de la tajada que toque a cada uno de los factores del

producción, pues no existe otra forma de distribución de las porciones que a cada parte correspondan”.²⁰⁰

En consecuencia, si la relación de trabajo actual impide desprenderse del entorno económico impuesto por las circunstancias político-sociales presente en todas las actividades (familiares, estatales, internacionales), el sindicalismo está obligado a adaptarse a ellas, conservando la autonomía que la legislación le otorga, así como las facultades de las cuales libremente dispone. Tiene hoy un importante doble papel a desempeñar: fortalecer los planteamientos propios de su grupo sin evasivas o imposiciones; y en otro campo de acción, evitar provocaciones internas para hacer prevalecer un determinado punto de vista ajeno a su comunidad. Por difícil que parezca una actuación de esta índole, será la inteligencia puesta al servicio de la realidad y lo que en definitiva prevalezca.

La política mundial neoliberal se encuentra dictada por instituciones internacionales como son el Fondo Monetario Internacional FMI, y el Banco Mundial BM, en los últimos años se ha incorporado la Organización Mundial del Comercio, misma que trata de convertir en mercancía toda actividad humana. Entre otras cosas, supone la privatización de los servicios públicos, la expansión de los derechos de las empresas y del capital en detrimento de los derechos del trabajo.

En muchas ocasiones, los Gobiernos consideran corresponsables a los sindicatos del sostenimiento del modelo económico y del sistema político, en este aspecto comúnmente la política económica se impone sobre las demandas de los sindicatos en aras de salvar el modelo de la economía. De esta manera se considera que los sindicatos son organismos públicos con funciones en la política estatal.

²⁰⁰ PLAN T. Robert, *Industrias en dificultades. Los Cambios Estructurales y sus Consecuencias en el Empleo*, Ginebra OIT, 1988, p. 195.

Por lo antes dicho, es evidente que las relaciones laborales en México se encuentran subordinadas a las políticas estatales, y los sindicatos, que desafortunadamente no contribuyen a fijar las políticas como un órgano externo al Estado sino como parte del mismo, ya que negocian por fuera las condiciones y después solo convencen a los trabajadores de que eso es lo mejor.

En la actualidad las políticas públicas de carácter económico vienen recortando los derechos sociales y laborales, la mayoría de los gobiernos utilizan una orientación similar, existe un acuerdo tácito entre los partidos considerados social demócratas y los conservadores, en lo que hace referencia a las políticas de fondo en materia presupuestaria, monetaria, fiscal, de protección social y laboral.

Las políticas económicas neoliberales han provocado la desvalorización de los salarios, la disminución de la calidad de vida de los trabajadores, el desempleo y, la precariedad laboral en sus diversas formas (contratación temporal, la subcontratación, entre otras), que constituyen hoy en día, la característica más determinante del empleo, es la norma de las contrataciones que se realizan, el eje central de la política empresarial para conseguir su objetivo: el aumento de beneficios empresariales y aumentar la riqueza de sus bolsillos.

En el ámbito internacional, los países desarrollados o en vía de desarrollo han elaborado planes y programas destinados a definir la economía, lo mismo hacen algunas federaciones y confederaciones de trabajadores con el objeto de ubicar de manera correcta el orden colectivo a imponer.

Investigadores europeos del problema económico que confronta la sociedad actual, afirman que el embargo petrolero del 1974 desató un problema económico de grandes magnitudes, siendo la causa principal del

desorden comercial, pero su solución resultó en perjuicio de la clase trabajadora.

Las soluciones que los gobiernos han puesto en práctica van dirigidas hacia el sostenimiento económico de las empresas, dejando a los trabajadores en una situación de olvido y desamparo, ya que estas políticas equivalen a despidos disfrazados, pero autorizados por la ley. La única protección ha sido tratar de ubicar a los trabajadores de las organizaciones sindicales en otras empresas o en empresas de nueva creación

Los robots industriales han desplazado trabajadores y se han impuesto en varias secciones de la producción. Lo mismo ha sucedido cuando se hacen modificaciones a los mecanismos de productividad, estos reducen de manera sensible la mano de obra. Al ser tal su objetivo provocan situaciones difíciles de resolver para los dirigentes sindicales, cualquier cambio e innovación acarrea preocupaciones gremiales y por esa razón las organizaciones profesionales deben encontrarse debidamente preparadas para enfrentar los problemas posteriores que se presentan no sólo en la estabilidad obrera sino en las condiciones de trabajo y en muchos capítulos de las convenciones colectivas.²⁰¹

La tecnología moderna desafortunadamente se encuentra dirigida a proveer economías en los negocios, cualquiera que sea el nivel del capital empresarial de que se trate. La finalidad es obtener un mayor superávit económico aunque esto implique la mengua de la actividad humana, provocando con ello, la oposición entre la mano de obra, el progreso tecnológico y la política económica, ya que se perjudica los intereses elementales de los trabajadores como es el salario.

²⁰¹ WITKER, Jorge, *Bases jurídicas de la Transferencia de Tecnología en América Latina*, Estudios de derecho económico, Tomo I. Ed. UNAM, México, 1977, p. 211.

En Europa, existen los comités de empresa, que son órganos mixtos obrero-patronales creados para discutir cuestiones internas de trabajo en medianas y grandes empresas, los cuales han podido reducir estos problemas gracias a una inteligente actuación de los respectivos representantes a quienes se proporciona toda la información requerida que permita aminorar las consecuencias e impedir los conflictos.

En México se requiere que los patronos preparen a los trabajadores para enfrentar crisis económicas con una mejor capacitación y adiestramiento, así como que los sindicatos dejen de venderse al mejor postor (patrones) y que en verdad luchen por los intereses de los trabajadores para que en tiempo de crisis, sus condiciones laborales permanezcan con cierta estabilidad.

En realidad, los sindicatos sí han servido para encaminar mejor a las empresas en las relaciones con su personal y su responsabilidad hacia los trabajadores, por eso y por razones de sano equilibrio, los gobiernos deben admitir la conveniencia de ayudar a las asociaciones obreras a evolucionar hacia un sindicalismo más transparente, democrático y dinámico, que negocie con la empresa en bien de los intereses comunes, tratando de tener como resultado el mejoramiento de la economía en general.

3. AUTOCRACIA SINDICAL.

La palabra autocracia proviene del griego *autos* que significa “uno mismo” y *kratos* “gobierno, poder”. Es el sistema de gobierno absoluto, en el cual la voluntad de una sola persona es ley suprema.

Generalmente se hace referencia a una monarquía absoluta, pero especialmente al régimen zarista ruso, cuyo dirigente asumía el título de “Autócrata de todas las Rusias”.

En la actualidad el uso del calificativo de “autocracia” como sinónimo de monarquía ha caído en desuso por la aparición de monarquías constitucionales o limitadas y ha aumentado en uso como sinónimo de tiranía (degeneración de la monarquía) o incluso de dictadura.

Tratadistas políticos de Occidente que desde el siglo XVIII se asomaron a las instituciones políticas de Rusia, tomaron el título de “autócrata” con que proclamaban su soberanía los zares con un sentido francamente peyorativo, transformando el valor semántico de la palabra. Desde entonces, en Occidente, donde la evolución política en conjunto se orienta en las líneas del constitucionalismo y la democracia, la palabra autócrata es tomada como antitética de democracia, asumiendo una significación muy cercana de las correspondientes al despotismo y tiranía.

En la línea de contraposición de contenidos autocracia-democracia, y desligado ya el vocablo de su significado histórico realizado en el marco de las sucesiones políticas que van del Egipto ptolemaico a la Rusia zarista, los tratadistas consideran como poder autocrático aquel que es ejercitado a título personal y con carácter absoluto en el Estado, sin referencia ninguna a un poder más originario de carácter social.

En esta acepción serían poderes autocráticos los de los reyes absolutos del Antiguo Régimen, e igualmente los de los dictadores en los Estados modernos. Incluso algunos autores consideran también apropiada la noción de autocracia para calificar las formas de gobierno por partidos totalitarios.

Los usos modernos del término, resultan un tanto difíciles de utilizar con significación unívoca. En primer lugar, encaja un criterio único entre el uso moderno, peyorativo, del vocablo, y el que tuvo en los Imperios que lo utilizaron como título oficial y solemne de sus monarcas.

En segundo lugar, tampoco hay correlación total entre autocracia y monarquía absoluta, porque los reyes absolutos de Occidente no ejercitaron, a diferencia de los de Oriente, poderes religiosos incontestados en el seno del cuerpo social, ni cuando ejercitaron algunos lo hicieron con un título sacro comparable.

Por otra parte, todo sistema dictatorial contemporáneo, sea una dictadura personal, o de partido totalitario, utiliza siempre como justificación última un pretexto de servicio a la comunidad, de delegación o interpretación de la voluntad popular, que le diferencia de los antiguos sistemas que desconocieron la noción de justificación del poder, por lo que tampoco cabe aquí una correlación inatacable entre totalitarismo y autocracia. En la actualidad su uso más común es para establecer un parámetro de poder, es decir, la autocracia es el poder ejercido por una sola persona, en vez de pocas.

La autocracia es contraria a la *democracia* que constituye una doctrina política según la cual la soberanía pertenece al conjunto de los ciudadanos – principio que enuncia la frase célebre: el gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo-; régimen político caracterizado por la participación de los ciudadanos en la organización del poder público y en su ejercicio.²⁰²

Cuando se habla de autocracia se hace referencia a una administración en la cual y en los hechos, la voluntad de un sólo hombre es la ley suprema.

Por lo que hay que preguntarse:

“... ¿será una democracia el régimen político que se despreocupa de las garantías individuales, desconoce la separación de poderes y rechaza el pluripartidismo?, ¿será democrático el régimen que suprime la democracia

²⁰² LIONS, Monique, *Jurídico Mexicano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ed. Porrúa y UNAM. México, 1992, p. 892.

política? Ciertamente no se trata en realidad de las formas contemporáneas de la autocracia, y esta confusión resulta ser grave y peligrosa”.²⁰³

En Roma, con los albores de *la república*, como institución, aún cuando la misma no se había materializado en una base sólida como para sostenerse mediante la fuerza de su embrionaria constitución, no se temía que quien ostentara democráticamente la calidad de primer gobernante deviniera en dictador, abusando de su función y mucho menos que intentase conservarla pasado el plazo de la encomienda.

Parecía entonces, por el contrario, que era una verdadera responsabilidad y pesada carga para aquél que lo tenía, a juzgar por la prisa con que trataba de deshacerse de esa obligación pública, algo así como si sustituir a las leyes fuera un puesto demasiado delicado y peligroso.

De manera que no es sólo el peligro del abuso, sino del envilecimiento, el que obliga a censurar el uso indiscreto de esta primera magistratura en cualquier tiempo o lugar de *la república*.

En México una de las características de la autocracia sindical es la corrupción que ha imperado e impera dentro de estas organizaciones. Así queda claro que uno de los secretos mejor guardados ha sido el manejo de las finanzas sindicales. En la época de la democracia imperfecta y la economía cerrada, el Estado y los sindicatos crearon una relación que podemos decir “clientelar”, en la que el gobierno interviene frecuentemente en las designaciones de los líderes, dejándolos hacer lo que quieren sin pedir algún tipo de cuentas a cambio de mantener una aparente estabilidad laboral y una disciplina salarial.

²⁰³ Idem.

Los líderes sindicales se apropian del sindicato tal y como si fuera una empresa privada, manejan los recursos de manera turbia, nada transparente, deciden quiénes serán los funcionarios de alto rango dentro de la agrupación, para lo cual manejan las elecciones a su antojo dándoles la dirección que consideran necesarias para sus intereses, en muchas ocasiones con todo el descaro, ni siquiera dejan que participen de manera aparente o simulada los trabajadores en las elecciones ni en la rendición de cuentas. Llegando al extremo de adueñarse del sindicato como si fuera una empresa familiar, donde todos sus miembros gozan de los beneficios económicos del sindicato, y hasta heredan el poder y control de dichas asociaciones.

El Estado ha entregado a algunos sindicatos importantes, subsidios, compensaciones y prestaciones, que no tienen jurídicamente ninguna justificación.

Los líderes sindicales heredan el control de la agrupación sindical, lo pasan de padres a hijos, volviendo los puestos de las diligencias sindicales en toda una liga de compadrazgos e intereses, que la única finalidad es lograr un enriquecimiento personal sin importar las condiciones laborales de los trabajadores, sino por el contrario, a costa de los verdaderos obreros, a aquellos que dicen representar.

Como ejemplo, se puede mencionar a los ya fallecidos Fidel Velásquez y “la güera” Rodríguez Alcaine que durante décadas controlaron a sus sindicatos, y vivieron igual o mejor que los dueños de las empresas donde la mayoría de sus representados laboraban con salarios mínimos.

También muchos otros que continúan al frente de las principales organizaciones sindicales, viven en mansiones, tienen ranchos, casas y departamentos en el extranjero, andan con chofer en automóviles blindados, luciendo joyas, ropa y accesorios muy costosos. Lujos que muchos pequeños y

medianos empresarios no pueden darse, sin mencionar a los trabajadores de sus respectivos sindicatos, que en su totalidad no pueden ni siquiera pensar en la posibilidad de tener alguno de esos lujos.

Todos estos líderes sindicales no permiten que exista una democracia dentro del sindicato, secuestran al sindicato y lo hacen suyo, lo heredan, no permiten la alternancia en el poder, además de los pactos de estabilidad que realizan con el Gobierno sin importar las verdaderas necesidades de los agremiados

Por lo que hace a las votaciones en las que se supone que los trabajadores tienen el derecho a expresar su voluntad, siempre se encuentran amañadas, no hay respeto por la voluntad de los trabajadores y no sólo eso, se apoderan en una forma descarada de las finanzas y de las decisiones de los sindicatos. Se convierten en millonarios con las cuotas aportadas por la clase obrera y venden las condiciones laborales de sus afiliados.

4. VICIOS DE LA VOLUNTAD.

No cabe duda, que la actividad electoral entendiendo como tal cualquier elección que hace un grupo de personas para elegir a otra, busca realizar alguna actividad que tenga influencia en los intereses de los electores, y debe basarse en un principio de certidumbre en referencia a las características e intenciones de aquella persona que busca ser elegida.

Con ello, no se hace referencia únicamente a las características personales del candidato, sino a los conceptos, pretensiones, funciones, ventajas e ideas a realizar en caso de ser elegido.

Es evidente que cualquier candidato a desempeñar un cargo que requiera del voto de electores, se fundamenta básicamente en dos cuestiones para buscar ese reconocimiento que le lleve a obtener los votos suficientes: las características personales que le permiten aspirar al cargo (experiencia, preparación académica o profesional, etc.); y las promesas de la forma en que desempeñaría el cargo en caso de que los votantes decidieran que lo ocupará.

Efectivamente, en la gran mayoría de los casos los electores desconocen la forma en que realizarían su trabajo las personas por las que pueden votar, así que se basan en las dos premisas mencionadas. Si no existiera la posibilidad de otorgar el voto, no tendría ningún sentido cualquier sistema democrático, sea público o privado: la libertad de decisión.

La expresión de la voluntad de los electores debe darse en forma libre y veraz. Si los electores carecen de la libertad para elegir al candidato que consideren más apropiado para ocupar el cargo, no existiría la democracia. Ésta sería sólo una pantomima, una burda mentira.

La expresión de la voluntad de un individuo es la premisa principal de cualquier sistema democrático, sin embargo, ésta no es privativa de actividades electorales, sino que se realiza en una gran variedad de actos y hechos jurídicos. Por esta razón, es que la legislación común positiva de nuestro país regula la forma en que debe expresarse la voluntad de las personas. Como consecuencia de ello, se establecen también los llamados vicios del consentimiento.

Como ocurre frecuentemente en diversos campos del derecho, es la legislación civil la que define conceptos que se utilizan en otras ramas jurídicas. Recordemos el principio latín *Nemo civilista, Nemo Jurista*. (*quién no conoce el derecho civil, no conoce el derecho*)

Por lo anterior, recurrimos a la legislación civil del Distrito Federal para analizar los llamados vicios del consentimiento, que creemos se aplican perfectamente a la actividad electoral que se realiza al interior de los sindicatos y que ha sido materia del presente trabajo doctoral.

El artículo 1812 del Código Civil para el Distrito Federal CCDF, señala:

“Artículo 1812. El consentimiento no es válido si ha sido dado por error, arrancado por violencia o sorprendido por dolo.”

Para efectos del presente trabajo, se analizará a la violencia como vicio del consentimiento, junto con un análisis del concepto de usurpación de la voluntad, por considerar que son dos vicios de la voluntad que afectan gravemente la elección de los líderes sindicales y con ello su democracia interna.

El concepto de error, no aplica, en razón de que no es un supuesto que pueda presentarse al momento de ejercer su derecho de voto los trabajadores sindicalizados para elegir a sus representantes.

Cabe mencionar que el error, como creencia contraria a la verdad, es un estado psicológico en el que no existe coincidencia entre el pensamiento de la persona y la realidad. Esta situación podría presentarse si el trabajador cree votar por un determinado candidato, pero en realidad lo hace por otro. Por ejemplo, si un trabajador confunde el nombre de los candidatos al emitir su voto. Esta situación no podríamos considerarla como un atentado a la democracia sindical, pues la equivocación es atribuible al votante y no a una maquinación llevada a cabo por entes externos a manipular o inducir su decisión.

Por otra parte, el dolo es descrito por el CCDF como cualquier sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguno de los contratantes; y por mala fe, la disimulación del error de uno de los contratantes, una vez conocido.

Claro resulta que es posible trasladar este concepto al tema del trabajo, pues es imposible detectar si un trabajador se encuentra en un error al momento de expresar su voluntad al decidir dar su voto por determinado candidato.

Sin embargo, es bien sabido que a los trabajadores se les induce con dolo, esto es, que se les dicen muchas mentiras durante las votaciones para que emitan su voto en determinado sentido, aún por conveniencia, pero a favor de los intereses de los líderes que la mayoría de las veces se eternizan en el puesto o imponen a sus sucesores.

El artículo 1818 del CCDF, establece:

“ARTÍCULO 1818. Es nulo el contrato celebrado por violencia, ya provenga ésta de alguno de los contratantes o ya de un tercero, interesado o no en el contrato.”

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, describe el significado de la palabra violencia de la siguiente forma:

“violencia. (Del lat. violentia). f. Cualidad de violento. || 2. Acción y efecto de violentar o violentarse. || 3. Acción violenta o contra el natural modo de proceder.” “violentar. tr. Aplicar medios violentos a cosas o personas para vencer su resistencia. || 2. Dar interpretación o sentido violento a lo dicho o escrito. || 3. Entrar en una casa u otra parte contra la voluntad de su dueño. || 4.

Poner a alguien en una situación violenta o hacer que se moleste o enoje. U. t. c. prnl. || 5. prnl. Dicho de una persona: Vencer su repugnancia a hacer algo”.

Por su parte, el CCDF describe el significado del vocablo en cuestión de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 1819. Hay violencia cuando se emplea fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud, o una parte considerable de los bienes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes, de sus descendientes o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado.”

Si bien la descripción antes señalada del vocablo “violencia” que realiza el CCDF se refiere a una relación contractual, podemos transpolar el término a la manifestación de la voluntad que realizan los trabajadores al expresar su deseo de elegir a determinado candidato a ocupar un cargo de diligente sindical o bien para la toma de decisiones dentro del sindicato, como son la creación de un sindicato, los estatutos sindicales, la elección de la mesa directiva, entre otras. Especialmente se hace referencia a la actividad sindical.

La definición del término empleado por la Real Academia de la Lengua Española no nos ayuda de forma importante a entender el significado del término, pero se rescata la idea de que existe violencia cuando alguien aplica medios violentos a cosas o personas para vencer su resistencia.

Por su parte, la definición del CCDF describe con mayor precisión los casos en que existe violencia como vicio de la voluntad. Destaca el hecho de que debe aplicarse fuerza física o amenazas.

Por empleo de fuerza física se entiende el acto que realiza una persona sobre otra para obligarlo a que asienta a algo, o a que lo haga. Es decir, que

una persona cuya capacidad o habilidad física superior a la de otra, se aprovecha de esta ventaja para obligarlo a realizar algo que no quiere hacer.

Asimismo, la definición del CCDF establece que por amenazas se entiende el hecho de intimidar a alguien con el anuncio de la provocación de un mal grave para él o su familia.

Es decir, que las amenazas consisten en la intimidación que realiza una persona a otra, con la promesa de hacerle un mal grave a su persona o a la de su familia si no lleva a cabo alguna cosa que va en contra de su voluntad. Debemos agregar, tal y como lo hace el CCDF, que el mal grave que puede sufrir la persona es el peligro de perder la vida, la honra, una parte considerable de sus bienes, los de su cónyuge o parientes ascendientes, descendientes o colaterales dentro del segundo grado.

Independientemente del alcance en materia civil del concepto violencia, lo importante es destacar el hecho de que existe un vicio de la voluntad cuando una persona obliga a otra a realizar un acto que no quiere hacer, utilizando para ello fuerza física o amenazas.

Es claro en el caso que nos ocupa y utilizando los conceptos antes mencionados, una persona no debe ser obligada a elegir a otra para que ocupe un cargo si ese no es su deseo.

Específicamente en el caso de los trabajadores sindicalizados que deben elegir democráticamente a sus líderes, no deben ser forzados a través de la utilización de fuerza física o de amenazas para votar por determinado candidato, si este no es el de su preferencia, porque entonces es claro que ha existido violencia en el acto y en consecuencia la expresión de su voluntad a través del sufragio se encuentra viciada.

La democratización al interior de los sindicatos debe existir en diversos rubros. Quizá ninguno tan importante como la manifestación libre de la voluntad de los trabajadores a través de la emisión del voto en todas sus formas.

Las dirigencias sindicales en no pocos casos, utilizan sobre todo las amenazas para obligar a los trabajadores a dar su voto en determinado sentido para su propio beneficio o para poder cumplir los acuerdos pactados ya sea con el empresario o con el Gobierno.

Para ello, en el mejor de los casos, se aprovechan de la posición de evidente vulnerabilidad en que se encuentran los trabajadores frente a estos “líderes”, que se valen de la necesidad del trabajador para seguir contando con su empleo y con el “apoyo” del sindicato frente al patrón. Hay que recordar la ya famosa cláusula de exclusión, en la que si un trabajador es expulsado del sindicato, el patrón tiene la obligación de separarlo de su empleo, por lo que suena lógico que la diligencia sindical tiene la fuerza para disuadir la voluntad de los obreros y con ello lograr sus intenciones.

En otros lamentables casos, las amenazas van más allá del retiro de apoyos sindicales y se llega a situaciones que ponen en riesgo la integridad física de los trabajadores, que entonces se ven forzados a votar por un candidato en el que no confían o que simplemente no es de su preferencia, para evitar situaciones de extrema gravedad para ellos.

Es sabido que dentro de algunos sindicatos se manejan los golpeadores profesionales, así como aquellos grupos de choque que provocan desmanes en todas las asambleas en las que se van a tomar decisiones importantes. Son medidas de presión a los trabajadores para que tomen determinada decisión.

Estas prácticas tan comunes hoy en día deben erradicarse por completo. Dañan la integridad de los trabajadores y ofenden gravemente a la democracia

sindical. La expresión de la voluntad de los trabajadores al momento de elegir a su dirigencia debe ser libre y debe estar salvaguardada por el mismo sindicato.

Los sufragios obtenidos por métodos violentos no deben ser contabilizados como legales al momento de computar los resultados finales. Es más, la misma votación debería ser anulada en su totalidad, pues una dirigencia que no obtiene su triunfo por la expresión libre de la voluntad de los electores, no merece, ni por un minuto, representar los intereses sindicales.

Aunado al tema que se tocó en el punto inmediato anterior del presente capítulo, trataremos el caso de la usurpación de la voluntad de un elector al momento de sufragar para elegir a una persona para ocupar determinado cargo. Esta situación, no es propiamente un vicio en la expresión de la voluntad, pues ni siquiera llega el elector a realizar el acto del sufragio.

Contrario a la violencia, el CCDF no contempla dentro de los vicios del consentimiento a la usurpación de la voluntad, sin embargo, es una situación que se encuentra ligada necesariamente a ese concepto.

La Real Academia de la Lengua Española describe el término de la siguiente manera:

“usurpar. (Del lat. *usurpāre*). tr. Apoderarse de una propiedad o de un derecho que legítimamente pertenece a otro, con o sin violencia. || 2. Arrogarse la dignidad, empleo u oficio de otro, y usarlos como si fueran propios.”

Como se desprende medularmente de su definición gramatical, usurpar es apoderarse de un derecho que legítimamente le pertenece a otro. Es decir, una persona ejerce un derecho que le corresponde legítimamente a alguien más. La persona que debe ejercer su derecho, ni siquiera tiene oportunidad de hacerlo, pues alguien más, generalmente a través de violencia, le arrebató ese derecho. Lo privó de ejercer el derecho que legítimamente le pertenece. Esta

forma, no necesariamente es violenta, pues en el caso que nos ocupa esa violencia haría evidente una situación que normalmente se pretende que pase inadvertida.

La usurpación de la voluntad, se presenta cuando los manejos de las votaciones son turbios, es decir, que en muchas de las ocasiones el líder que gana no es el que realmente querían la mayoría de los trabajadores, sino que el desarrollo y el conteo de los votos son alterados para que el resultado sea el planeado por la dirigencia, y como es sabido, generalmente los trabajadores lo aceptan ya que no se encuentran organizados; ya sea por falta de interés, por ignorancia, por temor o por conveniencia propia, pero dejan que la dirigencia haga sus manejos a su beneficio personal, ya que ellos si se encuentran muy bien organizados y coinciden con lo que desean como resultado.

La usurpación de la voluntad es esencialmente dolosa e ilegal, cuando los líderes sindicales les imponen a sus dirigentes, ya sea a través de amagos, amenazas, mentiras, o soborno. El dolo connota la deliberada intención de causar injustamente un mal a alguien; de decir, la acción encaminada a lograr ese fin es violatoria del deber jurídico de ajustar nuestra conducta a las normas de rectitud y la buena fe que informan la virtud secular de la justicia.²⁰⁴

En el dolo existe una intención de causar una lesión del derecho de otra persona, con un fin antisocial y antijurídico, es decir, connota la deliberada finalidad de causar injustamente un mal.

En materia civil el dolo tiene dos aspectos, por un lado se refiere al dolo como vicio de la voluntad, y por la otra como un elemento de la responsabilidad civil.

²⁰⁴ GALINDO GARFIAS, Ignacio, Op. cit. p. 1204.

En la primera acepción, es decir, entendido el dolo como un factor que interviene en el momento de la formación de la voluntad para impedir que se forme conscientemente en el declarante, el dolo consiste en toda clase de artificios o sugerencias tendientes a provocar el error en el autor del acto o en cualquiera de las partes que en él intervienen, de manera tal, que de no haberse inducido a una de las partes a ese falso conocimiento de la realidad, ésta no habría celebrado el acto o cuando menos habría otorgado su voluntad de otra manera diferente a aquella que fue emitida en condiciones de engaño.²⁰⁵

Por lo que hace a los sindicatos, al llevar a cabo las elecciones sindicales y no permitir a los trabajadores emitir su voto de manera libre, se está lesionando su derecho legítimo y lo hacen con la finalidad de quedarse al frente de una agrupación que representa poder y dinero para sus dirigentes, para lo cual se valen de muchas mentiras y actitudes truculentas y amenazadoras.

Gran cantidad de mañas se han usado a lo largo de la historia para engañar o presionar a los trabajadores a votar a favor de determinado individuo aún que esto implique un perjuicio para sus intereses y derechos.

Muchas veces, se llevan a cabo asambleas, sin previo aviso a los trabajadores, para que no asistan a la misma, con la ausencia de ellos, llevan a cabo la reunión y al momento de tomar las decisiones, manifiestan en las actas el voto de la mayoría, es decir, usurpan la voluntad de los trabajadores a su conveniencia para que las decisiones sean en determinado sentido.

No se puede tomar literalmente la segunda parte de la definición que hace la Real Academia, pues los usurpadores de la voluntad de los trabajadores, no hacen evidente la utilización del voto del trabajador como si fuera propio, sino que la intención es que parezca que el trabajador

²⁰⁵ Idem.

efectivamente expreso su voluntad, situación alejada completamente de la realidad.

Es por lo anterior, que la usurpación de la voluntad no siempre es necesariamente un vicio de la voluntad, pues esa voluntad en muchas de las ocasiones ni siquiera pudo expresarse. Quien legítimamente podía manifestarse, no lo hizo o alguien lo hizo por él.

Existe usurpación de la voluntad del trabajador sindicalizado, cuando alguien vota por él en la elección de los líderes del sindicato, es decir, cuando alguien ejerce, sin el consentimiento del trabajador el derecho de voto que le corresponde sólo a él.

Queda claro que un voto obtenido de esta manera es a todas luces ilegal. Es una violación clara a la democracia sindical. Nadie más que el trabajador debe ejercer el voto que legalmente le corresponde. Aceptar lo contrario, sería desechar tajante ante la existencia de la democracia sindical.

Existen diversas formas de llevar a cabo la usurpación de la voluntad del trabajador referente a su voto sindical. Tantas como capacidad de imaginación de las dirigencias sindicales. Todas ellas ilegales y ofensivas al concepto de democracia que debe existir internamente en los sindicatos.

Para lograr la usurpación de la voluntad de los trabajadores, se recurre a situaciones que pueden ir desde la sustitución de papeletas en las urnas, al relleno de éstas o a conteos amañados. Lo cierto es que estas prácticas son frecuentes y deben ser erradicadas por completo. Al igual que la violencia, situación tratada en el punto que antecede, constituyen la gorma más tajante y clara de terminar con la democracia sindical. Nada más aberrante que estas comunes prácticas que eliminan la legalidad de la expresión de la voluntad de los trabajadores al elegir a sus dirigencias sindicales.

Como en el caso de la violencia, se considera que el mismo sindicato, a través del órgano encargado de la elección, debe garantizar que estas prácticas no se realicen. Los trabajadores, tienen el derecho de expresar libremente su voto, incluso, deben y tienen el derecho de decidir no ejercer su derecho de voto y por ningún motivo puede permitirse que un tercero usurpe este derecho en beneficio de intereses que nada tienen que ver con la verdadera intención del trabajador.

5. CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN PATRONAL.

El corporativismo tiene como misión la defensa de la organización de una colectividad que representa los intereses de una actividad de tipo profesional.

Conforme a su acepción generalizada, el *corporativismo* es una concepción doctrinaria que defiende la organización de la colectividad sobre la base de asociaciones representativa de los intereses y de las actividades profesionales (corporaciones). Propone merced a la solidaridad orgánica de los intereses concretos y a las fórmulas de colaboración que de ellos pueden derivar, la neutralización de los elementos conflictivos que se dan en la colectividad, esto es, la competencia en el plano económico (hoy el libre comercio y la globalización económica), la lucha de clases en el plano social (derecho de asociación de los factores de la producción) y la diferenciación ideológica en el plano político (libertad de asociación política).²⁰⁶

El corporativismo tiene sus antecedentes conceptuales en el pensamiento de los clásicos griegos: Platón y Aristóteles, también adoptado por Santo Tomás de Aquino y puede afirmarse que las sociedades históricas fueron rudimentariamente corporativistas.

²⁰⁶ BOBBIO, Norberto y Matteucci Incola, *Diccionario de Política*, Ed. Siglo Veintiuno Editores, México, 1981, p. 115.

Floreció con las comunas de artesanos que monopolizaron su arte y oficios, y por lo tanto, la producción y el mercado a través de la determinación de las normas de comercio y el control a los precios. Constituyendo una de las características de las economías cerradas de una sociedad organizada en capas con su consecuente inmovilidad tecnológica determinada por tradiciones gremiales dadas entre los llamados *maestros* y sus *aprendices*.

El corporativismo medieval principia a disolverse con la irrupción de las sociedades democráticas a partir de la revolución francesa, sus nuevos fundamentos profundamente individualistas y libertarios que rompen con las fronteras económicas, socializan las cerradas tradiciones productivas de los gremios e inician la competencia en la producción y en los mercados más allá de las fronteras, dando lugar a la *revolución industrial* (la industrialización de la producción) determinada por el avance tecnológico y la aplicación de las ciencias.

La industrialización desarrolla las economías nacionales pero también genera inadmisibles formas de sobreexplotación de los obreros de las grandes fábricas y hace nacer una nueva clase: *el proletariado industrial* que naturalmente comienza a organizarse para protegerse y así surge un gran movimiento mundial: *el sindicalismo*.

El movimiento sindical provoca la actualización del modelo corporativo con el objeto de influir en la actividad de los sindicatos, creando con ello una de las principales causas de la polarización social que llegó a generar las grandes revoluciones nacionales.

Estos acontecimientos se generaron hasta mediados del siglo XX, dejando que el corporativismo alcanzara su propia dinámica y evolución. También surge en Europa el *corporativismo dirigista* o *fascismo* y su variante el *nazismo* como respuesta al desarrollo de las sociedades democráticas y

colectivistas, adoptado por el Gobierno de varias naciones como son Italia, Alemania, España y Portugal, utilizado para subordinar a las corporaciones.

En la actualidad, para las sociedades de alto desarrollo, el corporativismo está en plena extinción, opuesto no solamente al sindicalismo sino que también a las nuevas formas y reglas de producción intencional y de mercado mundial en el entorno de la globalización económica y de la *revolución tecnológica* cuya base es la socialización informática. En cambio, en los países de bajo desarrollo económico y político que se encuentran sujetos a los decadentes sistemas autoritarios, adoptaron el *corporativismo híbrido* para sus estados antidemocráticos y económicamente débiles como fórmula de acumulación de riqueza para las clases elevadas y de control político, que subsiste tal vez, como el principal obstáculo a la modernización productiva y al progreso social.

En el caso de México, desde la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se ha generado una desviación de sus principales instituciones como son: sindicatos, contratos colectivos y la huelga, esto provocado por el hecho de la una practica generalizada de forzar a los trabajadores sindicalizados a afiliarse a determinados partidos políticos motivado por los mismos gobernantes, con la finalidad de controlar a las diversas fracciones revolucionarias, sujetándolos al control corporativo del voto y de sus sindicatos.

Por otra parte mediante el sistema de registro desde su constitución y durante su vida orgánica, existe un control gubernamental que impide el libre desarrollo de los sindicatos.

Claro está, que la compensación a los líderes por el servicio de afiliación partidaria de los trabajadores, ha sido incorporarlos a los poderes públicos como senadores, diputados y en algunos casos hasta gobernadores.

Durante los últimos diez años, el sistema del corporativismo se mantuvo mediante los dispositivos del tripartismo, que ahora se encuentra en decadencia. Los amarres al sector patronal se han aflojado como consecuencia de la globalización, pero en el sector obrero no ocurre así, el sistema del control se mantiene inflexible e intolerante de la libertad de afiliación sindical.

Es visible que el control del corporativismo obedece a un oscuro compromiso que hace el Gobierno a los inversionistas para garantizarles un sindicalismo dócil e inmóvil, a través del sistema de los contratos colectivos de protección. Siendo una trampa que impide la contratación colectiva auténtica que tiene como objetivo aplicar las garantías constitucionales de salario suficiente, a trabajo igual salario igual, permanencia y seguridad en el empleo, con todas aquellas mínimas condiciones para la superación de la clase trabajadora.

Así las instituciones que fueron establecidas con la finalidad de crear un progreso compartido de trabajadores y empresas, como un factor de justicia y paz social sustentada con la interlocución legítima de sindicatos auténticos se han visto alteradas con la celebración de los contratos colectivos de protección patronal.

Los contratos colectivos de protección son simulaciones jurídicas fraguadas entre los sindicatos que las venden y empresas que las compran, toleradas por autoridades laborales, cuya finalidad es abaratar al máximo la mano de obra, impidiendo a los trabajadores el ejercicio de sus derechos a la auténtica sindicalización, a la contratación colectiva y a la huelga. Entregan salarios mínimos y un salario por hora; no reconocen el derecho a la permanencia en el trabajo porque todo es eventual; la bilateralidad (representación de los trabajadores por sindicato real) se encuentra eliminada, no dan capacitación y a título de la llamada *productividad* se sobreexplota a los

trabajadores sin compensación alguna. Los trabajadores son afiliados a esos sindicatos sin su voluntad y aún en contra de ella.

Por lo general los contratos son firmados aún sin la existencia de trabajadores y por supuesto ellos no conocen sus cláusulas ni los estatutos del sindicato.

Las simulaciones sindicales los trafican y como no pueden cederse, los dan por terminados y firman otros iguales o peores. Para todo ello, operan infinidad de triquiñuelas, todas a espaldas e ignorancia de los trabajadores, que si intentan oponerse tratando de sindicalizarse o hacer huelga, no lo pueden llevar a cabo, pues ya existe depositado un contrato colectivo, si reclaman la titularidad y se realiza el recuento, pues ahí están listos los grupos de choque para torcerlos y resolver la situación. Por su parte las autoridades laborales competentes, se hallan en el disimulo.

El sistema es aberrante y explica la mala reputación que tienen entre la sociedad, aquello que se relacione con el sindicato o con los líderes sindicales, aunque suele confundírseles con los auténticos, que por fortuna existen.

Desde el punto de vista de los representantes del sector patronal, tal situación es detestable, aunque traten de justificar dicha actitud con la excusa de *protegerse* de emplazamientos arbitrarios de sindicatos fantasmas dedicados al floreciente negocio (que en ocasiones resulta real), la verdad es que nada puede justificar el abuso y la violación eminente de las garantías consagradas en nuestra Carta Magna, que provocan con ello la degeneración. El contrato colectivo auténtico, además de cumplir una función social, desde su concepción legal y su práctica, es un eficaz instrumento de organización del trabajo mediante buenos esquemas de productividad y capacitación.

Con la adopción de contratos de protección, lo paradójico del asunto es que también las empresas salen gravemente perjudicadas, porque esas

prácticas les atan al hampa sindical y les obstaculizan su modernización al obstruirles el desarrollo de la productividad y de buenos niveles de competitividad. Solo obtienen aparentes ventajas en el corto plazo y finalmente se extinguen por inoperantes, sumando desempleo y deterioro económico general.

Los contratos colectivos de protección patronal en México, constituyen una práctica que afecta a la mayor parte de los trabajadores mexicanos, impide la democratización y la negociación colectiva y genera una simulación en el conjunto de instituciones del mundo laboral.

En la actualidad se sabe que de los aproximadamente setenta y cinco mil contratos colectivos que se encuentran depositados en las juntas del área metropolitana, sólo son revisados menos de seis mil, por lo que los trabajadores del resto de los contratos se encuentran confinados dentro de un sistema de contratos de protección.

El voto de los trabajadores se encuentra cautivo, controlado por los líderes sindicales, los patronos y el mismo Estado. Aquellos líderes de los llamados sindicatos charros o amarillos, muchas veces premiados con puesto públicos, venden la voluntad de los trabajadores aprovechando su necesidad y falta de información.

En la actualidad se han sustituido algunos sindicatos amarillos por los llamados sindicatos *blancos* que son simulaciones sindicales que no participan en política electoral, pero que tampoco contribuyen a una sana y productiva organización, ya que no dialogan con las empresas y no hay una defensa real de los intereses de los trabajadores.

Es posible señalar que un gran obstáculo para el desarrollo de la productividad del país, así como el mejoramiento de la condiciones de vida de la clase trabajadora lo constituyen los contratos de protección. El Estado

Mexicano debe poder superar esas prácticas de control del un sector de la producción, los trabajadores como fuerza social y fuerza económica deben tener la libertad de pactar y negociar el beneficio y mejoramiento de sus derechos laborales.

En México más del 80% de los contratos colectivos de trabajo son de protección patronal, son contratos negociados en secreto por empresas inescrupulosas y pseudo sindicatos; utilizando medidas de represión que incluyen la amenaza permanente a los trabajadores por parte de rufianes conocidos como golpeadores, protegidos por autoridades, cuya función es agredir a trabajadores que se oponen a dicho sistema.

Así, muchas empresas multinacionales que se localizan en México, hacen uso de los contratos de protección, en los que constituyen una doble moral oculta bajo la política gubernamental de la promoción a la inversión extranjera.

Las autoridades, fungen como garantes de la corrupción, incluso existen casos en que empresas multinacionales compran el contrato antes de contratar trabajadores.

Algunos analistas consideran que este esquema de corrupción de México se fortaleció desde los años ochenta, al convertirse en uno de los principales instrumentos de los enfoques flexibilizados de gobierno y empleadores, ramificándose en todo tipo de empresas y sectores, con efectos funestos sobre la organización sindical y la negociación colectiva.

De esa manera, los Contratos Colectivos de Protección Patronal son aquellos pactos colectivos que no toman en cuenta la voluntad de los trabajadores. Son firmados a sus espaldas y aunque se les aplica, no tienen

conocimiento de su existencia. Los trabajadores sólo se ven “protegidos” por el sindicato interno de la empresa sin que tengan la posibilidad de crear el propio.

A decir de Francisco Hernández Juárez, presidente colegiado de la Unión Nacional de Trabajadores UNT, no existe una estadística precisa en ninguno de los estados de la República sobre el número de contratos colectivos que existen actualmente.

Sólo el Distrito Federal, dijo contar con 110 mil contratos colectivos, de los cuales sólo se revisan 5 mil; es decir, 105 mil nunca se examinan, se encuentran exactamente igual que al principio, con las mismas cláusulas y los salarios, sólo se modifican cuando cambia el salario mínimo.

Cuando los trabajadores firman sin conocimiento un contrato colectivo ponen en desventaja la defensa de sus derechos humanos y laborales, explicó Hernández Juárez. Y en ese momento sólo cuentan con el sindicato interno de la empresa que no siempre los apoya.²⁰⁷

Los vacíos legales en materia de huelgas y una ley laboral endeble alientan la proliferación de contratos de protección, de los cuales existen muchos más que los imaginados. De los 120 mil contratos colectivos de trabajo depositados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, 90 por ciento son contratos de protección, es decir, son acuerdos entre la empresa y algún líder sindical simulado, de acuerdo con los expertos.

Por otro lado existe un problema real de corrupción para extorsionar a las empresas; seudo dirigentes sindicales buscan y detectan una empresa sin contrato colectivo y luego emplazan a huelga por cualquier motivo, pidiendo a la

²⁰⁷ www.proceso.com.mx 13 de Abril 2010. 13:45 hrs.

empresa entre 50 mil y hasta un millón de pesos por retirar la demanda de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

La actual ley laboral permite a gente abusiva emplazar a huelga y hasta suspender operaciones de una compañía en la cual no existe un contrato colectivo de trabajo, aún cuando tal gremio no represente a los trabajadores, afirma Luis Manuel Guaida, presidente de la Comisión Laboral de la Cámara Americana de Comercio, por ello, a decir de los abogados laborales, las empresas prefieren tener un contrato de protección y pagar de 5 mil a 50 mil pesos anuales y con ello evitar riesgo de quiebra.

Señalan que la declaración de existencia o inexistencia de una huelga puede llevarse más de 30 días, lo que para muchas compañías puede significar la muerte.

Algunos abogados patronales reconocen de forma descarada que es jurídicamente ilegal el contrato de protección, porque no representa a nadie, pero su depósito en la Junta se acepta porque no hay nada que obligue a la autoridad a verificar que realmente esa dirigencia representa a los trabajadores. Sin embargo, no importa la cantidad de justificaciones que tengan las empresas para firmar contratos de protección, éstos son ilegales ya que no toman la opinión de los trabajadores ni los representan.

Los especialistas aseguran que mientras no se reforme la ley laboral, para que el sindicato demuestre su representatividad al registrarse y al emplazar a huelga, prevalecerán los contratos de protección.

6. PROPUESTA.

La democracia no tiene una definición precisa, son los elementos, los procedimientos y las características de una nación, lo que hace que ésta pueda autodenominarse democrática, ya que sin duda, la democracia representa un parámetro y un reflejo de la vida política, social y cultural de cada país.

Las sociedades democráticas basan sus sistemas de gobierno en la protección de los derechos fundamentales de los individuos, en un marco de respeto a la pluralidad de opinión e interés de la comunidad, así como en la institucionalización de la “libertad humana”.

Los países democráticos se comprometen con los valores de la tolerancia, la cooperación y el compromiso, reconociendo que un consenso no siempre se puede lograr, sin embargo, cualquier nación que se jacte de basarse en dichos valores, en principio debe asegurar a todo gobernado la inclusión, la participación y la protección de sus derechos fundamentales para que los ejerzan con libertad, igualdad, transparencia y responsabilidad, sometiéndose al Estado de derecho y garantizando que todos los ciudadanos reciban la protección de las leyes por igual.

Para garantizar la democracia, es indispensable que en todo tejido social exista la pluralidad de asociaciones y organizaciones a las que los ciudadanos puedan acceder con confianza y libertad. Además de que éstas deben gozar de una democracia interna, ya que tienen un gran peso en los adjetivos específicamente democráticos de un régimen político.

Los sindicatos nacen de esa libertad y de la necesidad de todo individuo por asociarse con sus iguales; son parte fundamental de la economía y la democracia de un país; han sido los protagonistas de las acciones que han logrado los grandes giros sociales a través de la defensa de las condiciones de

trabajo, demostrando su utilidad como opción de estudio en los sistemas políticos del mundo y como un elemento determinante en la economía,

Sin embargo, en la actualidad la mayoría de las naciones han limitado las negociaciones colectivas de los sindicatos y reducido gravemente sus aspiraciones, provocando la corrupción de los dirigentes sindicales y la anulación del movimiento obrero ante los problemas y demandas de carácter nacional, lo cual se traduce poco a poco en la desaparición de la democracia sindical.

Al Estado corresponde la rectoría de los valores de la democracia, lugar donde se encuentran inmersos los derechos humanos, que responden a las necesidades de las personas, grupos y sociedades. Los derechos humanos constituyen una visión de una humanidad que se alza en contra de la exclusión social y la arbitrariedad. Con ellos se propone la construcción de estándares de comportamiento básicos sobre el comportamiento entre los ciudadanos y cómo el Estado debe tratar a los mismos, llegando a la conclusión de que garantizarlos promueve el ejercicio de la dignidad.

Los Derechos Humanos han sido el resultado de varias luchas que han sido acopiadas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y acogidas por las Constituciones del mundo,

Del conjunto de Derechos Humanos, existen una serie de ellos que se encuentran vinculados al trabajo, a los trabajadores y son conocidos como Derechos Humanos Laborales, los cuales posibilitan las condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de la clase trabajadora para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica. Tal es el caso de la libertad sindical que forma parte del conjunto de estos derechos y es reconocida a nivel internacional por diferentes organizaciones como la OIT.

De acuerdo a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, corresponde al Estado mexicano garantizar los derechos humanos y los valores de la democracia; esto a través de instituciones y la aplicación del derecho, lo cual se ve acotado en la rectoría de los procedimientos judiciales. Por ello, tal como lo dispone la Carta Magna y su multicitado artículo 123, también le corresponde dirigir el proceso laboral y el cuidado de las instituciones y las prerrogativas del Derecho del Trabajo.

Dentro de estas prerrogativas laborales se encuentra el derecho a la libertad sindical, que se constituye como un elemento esencial para la democracia.

Sabemos que la libertad sindical actúa en diversos campos, tanto de manera individual como colectiva, los cuales sólo a través del tiempo y a la insistencia de los trabajadores han sido aceptados en nuestro país; basta recordar la declaración de inconstitucionalidad del artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para organizarse en uno o varios sindicatos y la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión para garantizar a los trabajadores la libertad de pertenecer o no a una organización gremial.

Sin embargo, lo anterior no es suficiente, el Estado tiene la obligación de seguir tomando las medidas necesarias para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de la clase trabajadora; ya sea través de procesos sencillos y económicos o en resoluciones progresistas e integrales de la Constitución que conlleven a lograr principios de imparcialidad y certidumbre en los procesos laborales.

Pero la realidad es muy diferente, la indignación y la angustia en que viven los trabajadores por el despojo de sus derechos fundamentales, son situaciones cotidianas e innumerables; a diario se conocen una gran cantidad

de denuncias de trabajadores por sindicatos impuestos por el patrón y por una política laboral que los abandona a su suerte ante las decisiones de una maquinaria de control y corrupción.

Cualquier intento por organizarse de forma autónoma, es considerada como una amenaza al sistema, la cual se convierte de inmediato en despidos, amenazas y lesiones, prevaleciendo entonces una única cultura: la cultura que establezca la clase patronal. Esto se traduce en un estereotipo de imposición sindical y en la disminución, o mejor dicho anulación del ejercicio de sus derechos.

Esto es muy palpable en los conflictos por la titularidad del contrato de trabajo; trabajadores golpeados, secuestrados y amenazados, ante la obligación de votar frente al patrón y a los líderes sindicales.

Aún con la presencia del actuario, éste sólo se limita a recibir los votos del recuento de los trabajadores previamente atemorizados, pero estos son sin duda, algunos de los casos que constituyen parte de la práctica cotidiana y normal en la que viven anegados los trabajadores.

Lo anterior provoca una disminución del ímpetu por conseguir mejores prestaciones, por reunir y crear legalmente un sindicato y sobre todo se convierte en una peligrosa odisea para aquellos que intenten enfrentarse a las estructuras, ya que se toparán con todo tipo de impedimentos, comenzando con los propios líderes, los empresarios y los órganos jurisdiccionales, que en la mayoría de las ocasiones dictan resoluciones únicamente formales y desvinculadas totalmente del mundo real.

Es necesario volver a las primicias básicas de toda democracia, a los fundamentos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de la

Organización Internacional del Trabajo, así como a los principios constitucionales que nos rigen. La libertad sindical, es una garantía íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona puede determinar sin coacción alguna, si desea o no elegir la asociación que considere sin presión, intromisión o suplantación que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad.

Esto se ve plasmado en el principio universal del voto libre y secreto, la expresión de la voluntad de un individuo y la premisa principal de cualquier sistema democrático. En contraposición a él, el voto abierto facilita como ya se ha visto, la aplicación de coacción y presiones hacia los trabajadores, al identificar el sentido del sufragio. El voto secreto daría plena libertad a quienes ejerzan ese derecho, pues el voto es la expresión más concreta y esencial de una sociedad democrática; representa el ejercicio soberano del trabajador para expresar su opinión y su confidencialidad garantiza su seguridad a la hora de emitir su voluntad.

En la prueba del recuento de los juicios de titularidad del Contrato de Trabajo, es menester que la Junta de Conciliación y Arbitraje considere algunos aspectos que den seguridad al trabajador en cada caso en concreto. Se propone además del voto libre directo y secreto, la aplicación de ciertos elementos normativos que ayuden a determinar un sistema de votación confiable:

PADRÓN. Un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo. Esto sin duda se puede integrar con la información que brinde la empresa, los sindicatos contendientes e instituciones como el IMSS, INFONAVIT, SAR, etcétera. Así la autoridad

puede allegarse de cualquier medio para confeccionarlo y dar certeza en el proceso.

LUGAR. El lugar donde se celebre el recuento debe contar con las condiciones físicas y de seguridad mínima para el desahogo de la prueba, y ésta se lleve de manera ordenada, rápida y pacífica. Además debe realizarse en un lugar neutral y de fácil acceso para aquellos que participen en el recuento. Para que se den dichas condiciones, el lugar puede variar; desde una escuela pública hasta la misma Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre que éste sea diferente al lugar de trabajo o el local donde se encuentren los sindicatos contendientes, lo anterior, para evitar cualquier tipo de presión o coacción a los votantes.

ACREDITACIONES. Es necesario que además de contar con un lugar neutral, dentro de los comicios, estén presentes solamente la autoridad laboral y los representantes de los sindicatos en número y previamente determinados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Como ya se ha mencionado, este acto sólo corresponde a los trabajadores, por ello los sufragios se deben llevar a cabo sin la presencia de los patrones o sus representantes, además de que asegura también que el voto se ejerza sin presiones.

BOLETAS Y URNAS. Como cualquier votación, ese día se debe contar con la documentación y material necesarios para llevarse a cabo la votación, esto implica además, que las boletas y las urnas deban ser sencillas, de fácil comprensión para los votantes con el acuerdo previo de los sindicatos; una vez aprobadas, deben ser foliadas y rubricadas.

En todo proceso de votación, deben existir mamparas que protejan a los votantes al momento de sufragar. De igual forma las urnas deben colocarse en lugares visibles para que los trabajadores depositen su voto y elijan al sindicato de su preferencia.

IDENTIFICACIÓN DE LOS VOTANTES. Para asegurar la identificación de los trabajadores que asistan a la contienda, los votantes se pueden identificar mediante documentos oficiales como pueden ser la credencial de elector expedida por el Instituto Federal Electoral, pasaporte, cartilla militar nacional, credencial de la empresa y/o recibo de pago. Además sólo podrán votar las personas que aparezcan en el listado elaborado por la autoridad.

Al respecto una de las tesis novedosas y relacionadas con el tema del recuento es aquella que permite incluir a los trabajadores cuya situación jurídica esté sub júdice, para el efecto de determinar la mayoría. Esta tesis señala lo siguiente:

Registro No. 169632
XXVII, Mayo de 2008
Localización Novena Época
Página 1125
Tesis I. 3o. T.183 L
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tesis Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

RECUESTO. DEBEN INCLUIRSE TAMBIÉN LOS TRABAJADORES CUYA SITUACIÓN JURÍDICA ESTÉ SUB JÚDICE. En la diligencia de recuento por titularidad del contrato colectivo, para efecto de determinar la mayoría y, consecuentemente, decidir a cuál de los sindicatos contendientes le corresponde la representación, tomando en cuenta en lo aplicable lo dispuesto en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo se concluye deben ser considerados todos aquellos trabajadores cuya situación esté sub júdice, ya sea porque hubieran demandado reinstalación por despido injustificado o porque la empresa hubiera solicitado la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo previo al momento de llevarse a cabo la votación. Estimar lo contrario llevaría al absurdo de que bastaría que el empleador prescindiera de sus trabajadores por estas vías y así constituir una mayoría obrera para elegir el sindicato acorde a los intereses de la empresa, convirtiéndose en árbitro de un derecho que sólo corresponde a los trabajadores, lo cual atentaría contra la garantía de libertad sindical consagrada en la Carta Magna.

DURACIÓN DE LAS VOTACIONES. La autoridad podrá fijar que la diligencia se lleve a cabo en un día hábil o inhábil, esto para dar tiempo suficiente a que se lleve la votación con tranquilidad y puedan acceder todos los trabajadores.

RESULTADO DE LAS VOTACIONES. El cómputo final de los votos debe realizarse de manera transparente y pública por la autoridad que conduzca el desahogo de la prueba, reiterando que sólo deben de estar presentes los representantes de los sindicatos contendientes.

De haber alguna objeción el actuario sólo recibirá aquellas que se refieran a los trabajadores que acudieron a la jornada.

Como ya se explicó no es necesaria la presencia de los representantes de la empresa, ni durante el desarrollo de las votaciones, ni mucho menos en el conteo de los votos, por ser un acontecimiento intrasindical o intersindical según sea el caso y que sólo involucra a los trabajadores y a los que serán sus representantes.

Concluidas las votaciones, la autoridad procederá a la apertura de las urnas y al cómputo correspondiente, el cual deberá constar en acta.

Para las objeciones, se deberá señalar el día y la hora de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, según lo indica el artículo 931 de la LFT, finalizando con la resolución oportuna.

Al ser la autoridad laboral la rectora del proceso del recuento, debe establecer este mínimo de condiciones para que el ejercicio de la votación se pueda considerar libre y no violentar en algún sentido la libertad sindical, pues de otra forma se estaría limitando el derecho del trabajador para decidir a plenitud.

En el 2008, la segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que en los litigios sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben ordenar y garantizar que en el desahogo del recuento el voto de los trabajadores sea personal, libre, directo y secreto y no a mano alzada.

La jurisprudencia nació de una contradicción de tesis (lo cual vuelve a hablar del sentido meramente formal en que resuelven en ocasiones los tribunales); en cada uno de los juicios se demandaba la titularidad del Contrato Colectivo por falta de representación y en los que se ofrecía como prueba el recuento. Como conceptos de violación se manifestó que éstos no se hayan llevado a cabo mediante voto secreto.

Finalmente, la Suprema Corte consideró que aún cuando México no ha signado ni ratificado el convenio 98 de la OIT, los criterios y principios fundamentales sobre la libertad sindical, nacen de una comisión de expertos, además de que los miembros de dicha organización (de la cual México es integrante), aún cuando no hayan ratificado algún convenio, se comprometen a respetar y promover los derechos fundamentales objetos de la organización. De igual forma se retomaron algunos principios del convenio 87 de la OIT, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de la Constitución Política.

La libertad sindical, es un requisito indispensable para la paz y armonía universales, mismas que debe salvaguardar el Estado y que no sólo concierne a la prueba del recuento, la libertad sindical puede ampliarse a otros ámbitos del acontecer sindical, mientras se continúe buscando ese tan mencionado pero poco conocido sistema democrático.

Resulta conveniente que el método de votación libre y secreta se extienda también al momento de formar un sindicato, de elegir los trabajadores

a sus representantes sindicales, la modificación de estatutos y la expulsión de sus compañeros trabajadores, sobre todo, al tratarse de situaciones tan relevantes y que ponen en riesgo no sólo la democracia al interior del sindicato, sino a los mismos trabajadores al dar a conocer el sentido de su voto.

Un aspecto importante y de donde nace la prueba del recuento, es la huelga. La huelga es en principio un derecho de cada trabajador y que posteriormente deriva en un derecho colectivo, por tanto, la elección a la abstención del trabajo debe ejercitarse por cada miembro del sindicato de forma discrecional, es decir, con toda la libertad de elegir intervenir o no en la huelga.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 459 de la LFT, la huelga podrá declararse inexistente en el caso de no reunir los requisitos de fondo, mayoría y forma que señala la ley, por lo que es una generalidad que las empresas soliciten el recuento respectivo para juzgar la licitud del movimiento.

Con las situaciones que ya mencionábamos y que nos son del todo halagadoras para los trabajadores, es necesario que el desahogo de la prueba de recuento para estos fines, se realice bajo los principios del voto personal, libre, directo y secreto, con la misma claridad, sólo así, la huelga como principio de libertad sindical e instrumento para la reivindicación de los derechos de los trabajadores, podría disminuir de algún modo los efectos de todos los requisitos de fondo y forma que se solicitan para llevarse a cabo.

Debemos interpretar que en el caso específico de la huelga, quien solicita la prueba del recuento para que se declare la su inexistencia, es el patrón, por lo tanto y en este caso en concreto, sí podrá estar presente durante los comicios, mientras que en todo conflicto intersindical o intrasindical, ni él ni sus representantes tendrían porque acudir.

Sabemos que la decisión del voto secreto tomada por la Suprema Corte sólo concierne a los Tribunales de trabajo, sin embargo es un buen comienzo para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje realicen las funciones para lo que fueron hechas: dar certidumbre e imparcialidad en los procesos laborales, lo cual conlleva a una verdadera justicia social.

Es verdad que el corporativismo político de años ha generado graves consecuencia en lo que ha democracia y libertad sindical se refiere, sin embargo, es urgente que las organizaciones sindicales retomen al interior los valores democráticos que se traducen en factores determinantes para volver a sus orígenes: *Mejorar las condiciones de trabajo de la clase social que representan*, terminando con su propio el régimen totalitario y los dirigentes que lo refuerzan.

Entre las consignas, deben imponerse la de luchar para lograr una *independencia completa e incondicional* de los sindicatos frente al Estado capitalista, lo que significa que es necesario *convertir a los sindicatos en órganos de las clases explotadas y no en órganos de la aristocracia obrera*; logrando una *democracia sindical*, misma que depende directamente de la primera y que presupone para su realización la libertad de los sindicatos respecto del Gobierno.

Hay que entender que los sindicatos no pueden actuar simplemente como controladores y calmantes de la clase trabajadora, ni seguir siendo trampolines para sus líderes a puestos de tipo político, medios de enriquecimiento y auxiliares a causas políticas. Se requiere que los sindicatos sean saneados, que exista un control sobre sus finanzas por parte de los mismos integrantes, que el Estado saque las manos de las decisiones de la organización y que el voto de los trabajadores sea tomado en cuenta de manera real, con todas sus garantías

CONCLUSIONES

PRIMERA. La Revolución Industrial, representa un cambio abrupto en la producción y organización del trabajo. La tecnología oprimió a los trabajadores de las fábricas con condiciones ínfimas y abusivas que dieron origen a organizaciones proletarias o *trade-unions*, para su defensa y más tarde propagadas por toda Europa. En el Continente Americano, concretamente en Estados Unidos de América, las organizaciones de trabajadores nacen fuera de un ámbito de rechazo, pero sí como un factor sujeto a los intereses políticos de la guerra; en México, en cambio, el abuso de los dueños de las empresas, sobre todo extranjeras, provocó el surgimiento de movimientos obreros clandestinos, que se transformaron en una lucha por la defensa de sus derechos hasta que en los años posteriores fueron reconocidos, sin embargo, a consecuencia de un presidencialismo exacerbado la estrategia dio un giro político que dio como resultado el corporativismo estatal, el divisionismo de las asociaciones de trabajadores y por ende la integración de éstas al Estado.

SEGUNDA. El surgimiento de una sociedad dividida por las condiciones geográficas y su necesidad de formar un núcleo económico, político y social, provocó el nacimiento de la *polis-griega*, ciudades-Estado que buscaron un sistema en el que los ciudadanos pudieran tomar decisiones en igualdad de condiciones y de respeto sobre la *polis*. Aunque la definición simple proviene del griego y se refiere al sistema por el cual el pueblo ejerce su autoridad o poder, nos encontramos que el concepto de democracia ha cambiado a través del tiempo. Las sociedades modernas no sólo son grandes y complejas, también son sociedades de masas, en las que la categoría de pueblo soberano, abarca a millones de personas, siendo necesario unificar democráticamente a los ciudadanos y tomar decisiones públicas legítimas. El *demos* sólo puede

realizar su gobierno indirectamente, a través de mediaciones y procedimientos. Para ello, se utiliza el principio de la *mayoría*, que básicamente postula que en la ausencia de unanimidad, el criterio que debe imperar es el de la mayoría.

TERCERA. El propio entendimiento, las experiencias y creencias, así como la historia que ha construido un país, han sido incluidos para dar una definición significativa y práctica de democracia, en realidad no existe una acepción global, ya que la mayoría de las definiciones se basan en sus cualidades, los procedimientos, instituciones y efectos, sin embargo, la democracia tiene ciertas características que la distinguen de otros sistemas como son el poder y la responsabilidad cívica; el conjunto de principios y prácticas que protegen la libertad humana; los derechos fundamentales de los individuos; la descentralización de los gobiernos; la protección de los derechos humanos básicos (libertad religiosa, de expresión, la legalidad, la igualdad); la oportunidad de organizarse y participar plenamente en la vida política, económica y cultural; elecciones libres, imparciales, abiertas a todos los ciudadanos, debiendo ser auténticas contiendas para ganar el apoyo de la gente; somete a los gobiernos al estado de derecho garantizando que todos los ciudadanos reciban la protección de las leyes por igual. Las democracias son el reflejo de la vida política, social y cultural de cada país basados en principios fundamentales, no en prácticas uniformes, los ciudadanos de una democracia no sólo tienen derechos, sino también la responsabilidad de participar en el sistema político que a la vez protege sus derechos y libertades. Las sociedades democráticas están comprometidas con los valores de tolerancia y cooperación, reconociendo que para llegar a un consenso se requiere un compromiso que no siempre se puede lograr, ya que la intolerancia es en sí misma, una forma de violencia y un obstáculo para el desarrollo de un espíritu verdaderamente democrático.

CUARTA. El sufragio consiste en la intervención directa del pueblo, o de un amplio sector de él, en la creación de normas jurídicas, en su aprobación o en la designación de los titulares de los órganos estatales. Esto es, el sufragio se resuelve siempre en una acción política concreta que tiene por finalidad coadyuvar en la creación del orden jurídico del Estado mediante la presentación de proyectos de ley (*iniciativa popular*), aprobar o desaprobar un acto legislativo (*referéndum*), sancionar un acto o una medida del Ejecutivo (*plebiscito*), y designar a los titulares de los órganos electivos del Estado (*función electoral*). Por ello, el voto es el instrumento más valioso con el que contamos los ciudadanos para *poder decidir*, en forma colectiva, *nuestro propio destino*. Por eso el voto es considerado un vehículo de enorme trascendencia que resume las aspiraciones, esperanzas y preocupaciones de cada uno de nosotros como ciudadanos en lo individual.

QUINTA. Las elecciones representan un mecanismo social para sumar preferencias de un tipo particular. Una elección es un procedimiento reconocido por reglas de una organización en la que todos o algunos de sus miembros eligen a un número más reducido de personas para que desempeñen cargos de autoridad. La primera función de las elecciones es proporcionar la oportunidad de una sucesión y transferencia del cargo pacíficas. Además, en ellas se encuadran los principios básicos de la libertad protegida en las sociedades democráticas: Todos son iguales ahora ante las urnas, incluso si no son iguales en otros aspectos, y esta igualdad está simbolizada por el secreto del voto. Las elecciones pueden contribuir a la formación de un sentido de comunidad política o de un interés compartido. Para algunos, las elecciones son un arma mediante la cual se controla a los gobernantes, sin embargo, de modo general, ante la posibilidad de ser un individuo reemplazado en una elección, probablemente estará más sensibilizado ante los problemas públicos y no actuará arbitrariamente.

SEXTA. La unión de los artículos 39 y 40 de la Constitución conforman la base indispensable de nuestra Carta Magna en lo relativo a soberanía popular, la forma de gobierno y los niveles de la soberanía del pueblo: federal y local, además señala el tránsito del proceso electoral, originalmente sólo competencia del Estado (especialmente el Ejecutivo) hacia la incorporación de la ciudadanía, los cuales se ven reflejados en los principios rectores del proceso electoral. Los principios rectores que coadyuvan al buen funcionamiento del proceso electoral y que a su vez unos se relacionan con otros, son los principios de imparcialidad, legalidad, independencia, objetividad y certeza. Por la importancia de algunos, deberían ser considerados como principios constitucionales del proceso electoral, obligatorios no solo para las autoridades electorales, sino también para los actores políticos y a la misma ciudadanía.

SÉPTIMA. Los sindicatos, que en principio no eran aceptados, en la actualidad se les reconoce su importancia política, económica y social. Anteriormente los sindicatos al momento de integrarse y ser reconocidos en el ámbito jurídico, no se ajustaban con las definiciones tradicionales del Derecho. El punto de partida era otro, la aspiración de un orden jurídico en respuesta de una nueva justicia social. El sindicato como muchas otras instituciones forma parte del derecho social, un derecho autónomo con características propias, donde los grupos sociales más débiles son los creadores del derecho. Los Derechos Humanos se definen como el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos deben ser reconocidos y garantizados por el Estado, quien debe proveer y mantener las condiciones necesarias para que, dentro de una esfera de justicia, paz y libertad, las personas puedan gozar realmente de todos sus derechos y sean superadas la desigualdad, la pobreza y la discriminación, es

decir: contribuir al desarrollo integral de la persona delimitando los abusos de poder sin importar su nivel jerárquico o institución gubernamental.

OCTAVA. El nacimiento de los Derechos Humanos se encuentra íntimamente vinculado con la vulnerabilidad de ciertos grupos sociales que por circunstancias de pobreza, origen étnico, salud, edad, género o discapacidad, se encuentran indefensos ante los problemas sociales. La vulnerabilidad fracciona y anula las libertades fundamentales de manera que las personas tienen derechos únicamente a nivel formal, ya que no se dan las condiciones necesarias para su ejercicio. Del conjunto de Derechos Humanos, existen aquellos que posibilitan las condiciones mínimas de trabajo y la organización de la clase trabajadora para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica. La libertad sindical forma parte de estos derechos, como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales como los Convenios de la OIT. En la actualidad está universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás Derechos Humanos y viceversa.

NOVENA. El movimiento sindical constituye uno de los pilares sociales fundamentales que sustentan las sociedades democráticas, debido a que la libertad sindical, es una herramienta clave para el fortalecimiento del ejercicio de todos los Derechos Humanos en razón de que habilitan medios que postulan, afirman y defienden otros derechos fundamentales, lo que implica reconocer que fue también gracias a la sacrificada y no siempre reconocida lucha de los sindicatos en pos de la reivindicación de derechos democráticos en el lugar de trabajo, que se abrieron espacios para un correlativo y simultáneo reconocimiento de ciudadanías integrales y modernas. En la actualidad, aun

cuando hay una aceptación retórica de que los derechos laborales también son Derechos Humanos, frecuentemente falta voluntad política para incluíros en la práctica por parte de los Gobiernos e incluso de algunos organismos de carácter internacional.

DÉCIMA. El Hombre es un ser social, por ello se justifica la existencia de agrupaciones donde se busque y logre objetivos que sería incapaz de lograr de manera individual. En un principio y aún hoy, los sindicatos hicieron uso de la empírica para organizarse; el acto formal que da vida a las asociaciones sindicales es el acto constitutivo, un acto voluntario y consensual de un grupo de trabajadores, quienes de manera escrita explican los fines de la asociación, así como los nombres de sus integrantes. Los legisladores de la materia, tendrían que ser muy cuidadosos para que en el momento del reconocimiento la normativa no disminuyera en ninguna medida el derecho a la libertad de asociación, aunque algunos autores consideran que el reconocimiento jurídico de los sindicatos no es un elemento necesario, ya que durante toda la historia se ha demostrado que éstos pueden constituirse y existir sin necesidad de un reconocimiento legal. La constitución de un sindicato es un acto de hombres libres que no puede ser ni limitado ni entorpecido por las autoridades públicas, porque la libertad no es un don del Estado sino que le fue impuesta por el pueblo en la Constitución. En la práctica el reconocimiento jurídico ha afectado en diferentes ámbitos dicha prerrogativa, al imponer una serie de requisitos legales que aminoran sus efectos.

DÉCIMA PRIMERA. En la Asamblea Constitutiva del sindicato se origina el nacimiento de esta organización, los estatutos aprobados por ella constituyen el ordenamiento jurídico que regula la vida del sindicato. Los estatutos son un elemento primordial para la asociación, no se concibe un sindicato sin estatutos;

en ellos se determinan los fines del sindicato, los mecanismos de su actividad, las relaciones con sus miembros y terceros, así como todo lo relacionado con su desarrollo; además contienen la estructura y funcionamiento del sindicato, así como los derechos y obligaciones de los trabajadores ante el propio sindicato. Los estatutos pueden ser modificados, lo cual deriva de los cambios que se producen en todos los órdenes y sistemas del mundo contemporáneo.; la forma y condiciones de la modificación debe estar establecida en los mismos estatutos. Algunos autores consideran que con los estatutos, las burocracias sindicales corporativas y neocorporativas han organizado el control sindical y el sometimiento político de los trabajadores, al hacer de las estructuras sindicales esquemas de organización laboral ajenos a la vida sindical democrática. La expulsión de los miembros del sindicato son una de las causas por las que los estatutos sindicales tienen una especial importancia, ya que esta constituye el preámbulo de la aplicación de la cláusula de separación y como consecuencia la pérdida del empleo.

DÉCIMA SEGUNDA. El voto opera para cada una de las decisiones fundamentales de la vida de un sindicato como lo es la votación para la huelga, la titularidad del contrato colectivo o en los casos de expulsión sindical de un trabajador, sin embargo, encontramos que la mayoría de las votaciones se realizan mediante el voto secreto o bien a mano alzada de acuerdo a lo dispuesto en los propios estatutos. En el caso de la prueba del recuento en la huelga, la ley no señala los mecanismos sobre los cuales debe desarrollarse dicha votación, lo que ha provocado situaciones como la permanencia vitalicia de las directivas y amenazas por parte de éstas al conocer el sentido del sufragio del trabajador.

DÉCIMA TERCERA. Los conflictos en el acontecer sindical pueden ser de naturaleza individual o colectiva, de igual manera intersindicales u obrero patronales. En los conflictos intersindicales los empresarios no tienen, ni pueden tener, intervención alguna en virtud de que sería imposible la defensa de los intereses comunes del trabajo por parte de los sindicatos si se encontraran subordinados a la voluntad de los empresarios. Los conflictos colectivos son aquellos que expresan un estado de enfrentamiento entre un empleador o un grupo de empleadores y el conjunto de los trabajadores empleados de aquellos, normalmente representados por uno o más sindicatos.

DÉCIMA CUARTA. La huelga es un medio de presión laboral prototipo, cuyo ejercicio requiere, más que el mostrar o dar formalidad jurídica a una controversia de hecho; obligar en cierto modo a la contraparte de la relación de trabajo, a adoptar un comportamiento con el que se satisfaga el interés profesional de los trabajadores, de tal suerte que al hacerlo, se dé una solución de fondo al conflicto colectivo. La huelga es un procedimiento para solucionar los conflictos y se considera como un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva. El derecho de huelga es originalmente un derecho de cada trabajador, en razón de que la libertad es un elemento integrante de cada persona y sólo de ella, porque en el caso concreto, consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición, emitir un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho y lograr la supresión del delito de coalición en defensa de sus respectivos intereses. La jurisprudencia y la doctrina, coinciden en la idea de que la titularidad del derecho de huelga es por fuerza colectiva, descrita y regulada por un derecho constitucional, que se atribuye a una coalición mayoritaria de los trabajadores dentro de una empresa. Sin embargo, no hay que perder de vista que la huelga, como potestad jurídica, es un derecho que corresponde a los trabajadores.

DÉCIMA QUINTA. Para que los trabajadores ejerzan su derecho a la huelga, la Ley Federal del Trabajo ha impuesto una serie de requisitos y trabas para contener las aspiraciones de los trabajadores a través de una calificación que se resuelve ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por lo anterior, puede decirse que la calificación es el procedimiento sumarísimo que tiene por objeto limitativamente, que se determine que no se cumplieron los requisitos legales para la suspensión del trabajo, o que para ésta se realizaron por la mayoría de los huelguistas, actos de violencia, lo que provoca un conflicto distinto al que motiva el movimiento huelguista, y sobre el cual, las partes ofrecen pruebas a fin de justificar sus puntos de vista ante la Junta para que ésta emita un laudo resolviendo el fondo de ese conflicto. Las pruebas varían esencialmente en el caso de los requisitos de fondo, ya que dependen de la causal invocada por la emplazante, sin embargo es muy común que éstas versen sobre el recuento como prueba idónea para que la autoridad pueda juzgar la licitud del movimiento. Esta prueba se realiza a través del sufragio de los trabajadores de manera personal, pero no secreta, lo cual puede repercutir posteriormente en la pérdida del empleo al ser conocido el sentido de su voto. En este caso a diferencia de otros conflictos, el patrón o sus representantes pueden encontrarse presentes en el momento del desahogo de la prueba, ya que es él quien generalmente solicita la prueba del recuento. Sin embargo, esto no implica que el voto del trabajador se realice a mano alzada, es preciso que cumpla con los principios de ser personal, directo y secreto para que exista toda la libertad al momento de la elección.

DÉCIMA SEXTA. Existe una característica común en lo referente al desarrollo de las organizaciones sindicales de todo el mundo, que es su estrecha relación y crecimiento a la par del poder estatal. La idea del rol que juega la clase obrera así como sus organizaciones en el proceso de construcción y destrucción del sistema político de un Estado capitalista, ha sido un postulado fundamental a lo

largo de su existencia. Por lo que hace al sindicalismo mexicano, durante su desarrollo ha contribuido al ejercicio del poder por parte del Estado que también se conformaba y se constituía como agente rector de una nación, formándose una alianza entre sindicalismo y Estado, en la que ambos obtuvieron beneficios muy claros: de la alianza, el Estado ha obtenido no sólo un apoyo electoral para conservar el poder o llegar a él, sino un apoyo incondicional y constante sobre las medidas gubernamentales, en tanto que para los sindicatos, esta unión con el Estado se convirtió en un elemento básico para el logro de sus reivindicaciones y un beneficio directo para algunos dirigentes.

DÉCIMA SÉPTIMA. El sindicalismo como movimiento social ha sido uno de los principales actores en la consecución y estabilización de derechos económicos y sociales, pero también en la lucha por la dignidad humana en general. En el siglo XX, los sindicatos han sido un elemento decisivo en el desarrollo económico. La problemática económica que se presenta en el mundo, ha repercutido en forma directa e importante en el sindicalismo tanto por la reducción de empleos como por los cambios en las negociaciones colectivas. Por eso, los sindicatos se ven en la necesidad de hacer cambios estructurales en su organización interna: como la capacitación mediante la cual se intenta lograr que los trabajadores tengan la aptitud necesaria para el desempeño de sus labores, aceptación de la modificación de jornadas o ubicación de trabajadores en empresas filiales. La OIT ha prevenido a los líderes sindicales de estos cambios con la finalidad de prepararlos y orientarlos respecto la necesidad de un nuevo trato en las relaciones de trabajo. En gran medida el sindicalismo ha logrado un equilibrio entre los factores de la producción para el reconocimiento de los derechos básicos de la clase asalariada, exigiendo y luchando por la implantación de políticas sociales democratizadoras que posibilitan a los ciudadanos tener cierta capacidad de control y de decisión sobre las necesidades vitales.

DÉCIMA OCTAVA. La economía afecta directamente a la actividad sindical y la reacción de las organizaciones sindicales, por ello se afirma que inflación y conflicto obrero-patronales marchan juntos. Al momento en que se presenta una crisis económica queda de manifiesto la falta de confianza sindical; los trabajadores comienzan a dudar de la capacidad de sus dirigentes, critican sus acciones y aparece la amenaza de la desintegración de la organización obrera. El factor económico es uno de los principales enemigos del sindicalismo actual, que se ha obligado a adaptarse a ésta, conservando la autonomía que la legislación le otorga, así como las facultades de las cuales libremente dispone. Sin embargo, tiene hoy un importante doble papel a desempeñar: fortalecer los planteamientos propios de su grupo sin evasivas o imposiciones; y en otro campo de acción, evitar provocaciones internas para hacer prevalecer un determinado punto de vista ajeno a su comunidad. Por difícil que parezca una actuación de esta índole, será la inteligencia puesta al servicio de la realidad y lo que en definitiva prevalezca ante las soluciones que los gobiernos han puesto en práctica y que van dirigidas hacia el sostenimiento económico de las empresas, dejando a los trabajadores en una situación de olvido y desamparo, ya que estas políticas equivalen a despidos disfrazados, pero autorizados por la ley. La única protección ha sido tratar de ubicar a los trabajadores de las organizaciones sindicales en otras empresas o en empresas de nueva creación

DÉCIMA NOVENA. En Europa, existen los comités de empresa, que son órganos mixtos obrero-patronales creados para discutir cuestiones internas de trabajo en medianas y grandes empresas, han podido reducir estos problemas gracias a una inteligente actuación de los respectivos representantes a quienes se proporciona toda la información requerida que permita aminorar las consecuencias e impedir los conflictos. En México se requiere que los patronos preparen a los trabajadores para enfrentar crisis económicas con una mejor capacitación y adiestramiento, así como que los sindicatos dejen de venderse al

mejor postor (patrones) y de verdad luchen por los intereses de los trabajadores para que en tiempo de crisis, sus condiciones laborales permanezcan con cierta estabilidad. En realidad, los sindicatos sí han servido para encaminar mejor a las empresas en las relaciones con su personal y su responsabilidad hacia los trabajadores, por eso y por razones de sano equilibrio, los gobiernos deben admitir la conveniencia de ayudar a las asociaciones obreras a evolucionar hacia un sindicalismo más transparente, democrático y dinámico, que negocie con la empresa en bien de los intereses comunes, tratando de tener como resultado el mejoramiento de la economía en general.

VIGÉSIMA. En México una de las características de la autocracia sindical es la corrupción que ha imperado dentro de estas organizaciones. Uno de los secretos mejor guardados ha sido el manejo de las finanzas sindicales. En la época de la democracia imperfecta y la economía cerrada, el Estado y los sindicatos crearon una relación “clientelar”, en la que el gobierno interviene frecuentemente en las designaciones de los líderes y los deja hacer lo que quieran sin pedir ningún tipo de cuentas, a cambio de mantener una aparente estabilidad laboral y una disciplina salarial. Los líderes sindicales se apropian del sindicato como si fuera una empresa privada, manejan los recursos de manera turbia y nada transparente, deciden quiénes serán los funcionarios de alto rango dentro de la agrupación, para lo cual manejan las elecciones a su antojo, en muchas de las ocasiones con todo el descaro, ni siquiera dejan que participen de manera aparente o simulada los trabajadores en las elecciones ni en la rendición de cuentas. Todos estos líderes sindicales no permiten que exista una democracia dentro del sindicato, secuestran al sindicato sin importar las verdaderas necesidades de los agremiados. Por lo que hace a las votaciones en las que se supone que los trabajadores tienen el derecho a expresar su voluntad, siempre se encuentran amañadas, no hay respeto por la voluntad de los trabajadores y no sólo eso, se apoderan en una forma

descarada de las finanzas y las decisiones de los sindicatos. Se convierten en millonarios con las cuotas aportadas por la clase obrera y venden las condiciones laborales de sus afiliados.

VIGÉSIMA PRIMERA. La expresión de la voluntad de los electores debe darse en forma libre y veraz. Si los electores carecen de la libertad para elegir al candidato que consideren más apropiado para ocupar el cargo, no existiría la democracia. Ésta sería sólo una pantomima, una burda mentira. La expresión de la voluntad de un individuo es la premisa principal de cualquier sistema democrático, sin embargo, ésta no es privativa de actividades electorales sino que se realiza en una gran variedad de actos y hechos jurídicos. Por esta razón, es que la legislación común positiva de nuestro país regula la forma en que debe expresarse la voluntad de las personas. Específicamente en el caso de los trabajadores sindicalizados que deben elegir democráticamente a sus líderes, no deben ser forzados a través de la utilización de fuerza física o de amenazas a votar por determinado candidato, si este no es el de su preferencia, porque entonces queda claro que ha existido violencia en el acto y en consecuencia la expresión de su voluntad a través del sufragio se encuentra viciada. La democratización al interior de los sindicatos debe existir en diversos rubros. Quizá ninguno tan importante como la manifestación libre de la voluntad de los trabajadores a través de la emisión del voto en todas sus formas. Las dirigencias sindicales en no pocas ocasiones, utilizan sobre todo amenazas para obligar a los trabajadores a dar su voto en determinado sentido para su propio beneficio o para poder cumplir los acuerdos pactados ya sea con el empresario o con el Gobierno. En el mejor de los casos, se aprovechan de la posición de evidente vulnerabilidad en que se encuentran los trabajadores, valiéndose de la necesidad del trabajador para seguir contando con su empleo y con el “apoyo” del sindicato frente al patrón. Aunado a esto encontramos que los manejos de las votaciones son turbias, es decir, que el líder ganador no es

el que realmente querían la mayoría de los trabajadores sino que el desarrollo y el conteo de los votos son alterados para que el resultado sea el planeado por la dirigencia que se encuentra bien organizada. La usurpación de la voluntad es esencialmente dolosa, cuando los líderes sindicales les imponen a sus dirigentes, ya sea a través de amagos, amenazas, mentiras, o soborno. Como en el caso de la violencia, se considera que el mismo sindicato, a través del órgano encargado de la elección, debe garantizar que estas prácticas no se realicen. Los trabajadores, tienen el derecho de expresar libremente su voto, incluso, deben y tienen el derecho de decidir no ejercerlo y por ningún motivo puede permitirse que un tercero usurpe este derecho en beneficio de intereses que nada tienen que ver con la verdadera intención del trabajador.

VIGÉSIMA SEGUNDA. En la actualidad, para las sociedades de alto desarrollo, el corporativismo está en plena extinción, no solamente para el sindicalismo sino que también a las nuevas formas y reglas de producción intencional y de mercado mundial en el entorno de la globalización económica y de la *revolución tecnológica* cuya base es la socialización informática. En cambio, en los países de bajo desarrollo económico y político que se encuentran sujetos a los decadentes sistemas autoritarios, adoptaron el *corporativismo híbrido* para sus estados antidemocráticos y económicamente débiles como fórmula de acumulación de riqueza para las clases elevadas y de control político, que subsiste tal vez, como el principal obstáculo a la modernización productiva y al progreso social. Es visible que el control del corporativismo obedece a un oscuro compromiso que hace el Gobierno a los inversionistas para garantizarles un sindicalismo dócil e inmóvil, a través del sistema de los contratos colectivos de protección. Siendo una trampa que impide la contratación colectiva auténtica que tiene como objetivo aplicar las garantías constitucionales de salario suficiente, a trabajo igual salario igual, permanencia y seguridad en el empleo, con todas aquellas mínimas condiciones para la superación de la clase

trabajadora. Es visible que el control del corporativismo obedece a un oscuro compromiso que hace el Gobierno a los inversionistas para garantizarles un sindicalismo dócil e inmóvil, a través del sistema de los contratos colectivos de protección. Los contratos colectivos de protección patronal en México, constituyen una práctica que afecta a la mayor parte de los trabajadores mexicanos, impide la democratización y la negociación colectiva, genera una simulación en el conjunto de instituciones del mundo laboral. El Estado Mexicano debe poder superar esas prácticas de control del un sector de la producción, los trabajadores como fuerza social y fuerza económica deben tener la libertad de pactar y negociar el beneficio y mejoramiento de sus derechos laborales. Los especialistas aseguran que mientras no se reforme la ley laboral, para que el sindicato demuestre su representatividad al registrarse y al emplazar a huelga, prevalecerán los contratos de protección

VIGÉSIMA TERCERA. Al ser la autoridad laboral la rectora del proceso del recuento, debe establecer un mínimo de condiciones para que el ejercicio de la votación se pueda considerar libre y no violentar en ningún sentido la libertad sindical, pues de otra forma se estaría limitando el derecho del trabajador para decidir a plenitud; el voto además de personal, libre directo y secreto debe contar con un padrón confiable; realizarse en un lugar neutral, de fácil acceso para aquellos que participen en el recuento; una adecuada identificación de los trabajadores; la autoridad podrá fijar que la diligencia se lleve a cabo en un día hábil o inhábil, esto para dar tiempo suficiente a que se lleve la votación con tranquilidad y puedan acceder todos los trabajadores; el cómputo final de los votos debe realizarse de manera transparente y pública por la autoridad que conduzca el desahogo de la prueba, reiterando que sólo deben de estar presentes los representantes de los sindicatos contendiente; los resultados deben constar en un acta. Resulta conveniente que el método de votación libre y secreta se extienda también al momento de formar un sindicato, de elegir los

trabajadores a sus representantes sindicales, la modificación de estatutos y la expulsión de sus compañeros trabajadores, sobre todo, al tratarse de situaciones tan relevantes y que ponen en riesgo no sólo la democracia al interior del sindicato, sino a los mismos trabajadores al dar a conocer el sentido de su voto.

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel, *Teoría General del Derecho Administrativo*, 5ª ed. Ed. Porrúa, México, 1983.

AIZPURU, Mikel y Antonio Rivera, *Manual de la Historia Social del Trabajo*, Siglo XXI, España Editores, Madrid, 1994.

ARACIL, Rafael, *Trabajo y Capitalismo; una relación conflictiva, El Trabajo en la Historia*, Ediciones Universidad, Salamanca, 1996.

ARREDONDO, Estela, *México estabilidad y luchas por la Democracia 1900-1982*. Ediciones El Caballito, México, 1988.

BARRIONUEVO PEÑA, José, *Los Sindicatos y las Asociaciones de Empresarios, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Ed. Taravilla, Madrid, 1981.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Ley Federal del Trabajo*, Carrillo Hermanos, México, 1980.

BOBBIO, Norberto, *El Filósofo y la Política*. Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1996.

BOBBIO, Norberto, *Liberalismo y Democracia*. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1989.

BORJA, Rodrigo, *Derecho Político y Constitucional*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1991.

BLUM, León, *A la medida del Hombre*, Trad. de Andrés Arzadun. Ed. Alda. Buenos Aires. 1946.

BRINGADELLO RODRIGUEZ, Hugo, *Los Derechos Humanos en la dimensión de los Derechos Humanos*, CEAL, Lima, 1989.

BUEN LOZANO, Néstor de, *Organización y funcionamiento de los Sindicatos*, Ed. Porrúa, México, 1983.

BUEN LOZANO, Néstor de, *Sindicatos, Democracia y Crisis*, Ed. Porrúa, México, 1985.

CABANELLAS, Guillermo, *Derecho Sindical y Corporativo*, Ed. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1959.

- CALAIS-AULOIS, Jean, *Droit de la Consummation*, Dalloz, 1980, p. 162.
- CAMERLINCK G.H. y Lyon-Caén, *Derecho del Trabajo*, Trad. Juan M. Ramírez. Ed. Aguilar. Madrid, 1974.
- CARR, Barry, *El Movimiento obrero y la Política en México, 1920-1929*, Era, México, 1981.
- CARRILLO PRIETO, Ignacio, *Derecho Social*, Las Humanidades en el siglo XX UNAM, México, 1979.
- CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Fundamentos del Derecho Sindical*, 1ª ed. Ed. Porrúa. México, 2003.
- CHINOY, Ely, *La sociedad. Una Introducción a la Sociología*, Fondo de Cultura Económica, México, 1994.
- CHIPOCO, C. *En Defensa de la vida, Ensayos sobre Derechos Humanos y Derechos Internacional Humanitario*, (CEP), Lima, 1992.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Derecho Sindical*, Ed. Esfinge. México, 2004.
- CÓRDOVA, Arnaldo, *La Nación y la Constitución. La Lucha por la Democracia en México*. Ed. Claves Latinoamericanas, México, 1989.
- COVARRUBIAS, A. *La Flexibilidad Laboral en Sonora, Hermosillo*. El Colegio de Sonora y Fundación Friedrich Ebert, México, 1992.
- CRONIN, Thomas E, *Direct Democracy. A twentieth century fund book*, New York, 1988.
- DAHL, Robert, *La Democracia y sus Críticos*, Paidós, Barcelona, 1992.
- DAHL, Robert, *La Democracia. Una guía para los ciudadanos*, Ed. Taurus, Madrid, 1950.
- DAHL, Robert, *Un Prefacio a la Teoría Democrática*, Ediciones Gernika, México, 1987
- DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 3ª ed. Ed. Porrúa, México, 1984, tomo II.

DEL CASTILLO Velasco, José María. *Apuntamientos para el Estudio del Derecho Constitucional Mexicano*, Imprenta del Gobierno en Palacio, México, 1871.

DÍAZ RIVERA, Gabriel, *Poder Político y Pacto Ideológico en México. México estabilidad y luchas por la democracia 1900-1982*. El Caballito. México, 1988.

DOMENACH, Jean Marie, *Propaganda Política*, Ed. Buenos Aires, Argentina, 1962.

DOWSE, Robert E. y John A. Hughes, *Sociología Política*. Alianza Editorial, Madrid, 1993.

DUBOFSKY, Melvyn, *We Shall Be All: A history of the industrial workers of the world*, (Una historia de trabajadores industriales del mundo), 2a ed, University of Illinois Press, Urbana and Chicago, 1988.

DURAND, Víctor Manuel, *La Ruptura de la Nación*, UNAM, México, 1986.

DUVERGER, Maurice, *Institutions Politiques et Droit Constitutionnel*, Presses Universitaires de France, Paris, 1955.

ERMIDA URIARTE, Oscar, et. al., *Sindicatos en Libertad Sindical (ADEC-ATC)*, Lima, 1991.

FARÍAS, Urbano, *El Derecho Económico como Derecho Social*, Homenaje al doctor Mario de la Cueva. Ed. UNAM, México, 1981.

FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno, *Nociones de derecho positivo mexicano*, 12ª edición. Ed. Porrúa, México, 1975.

FIGUEROA ALFONSO, Enrique, *Derecho Electoral*, Ed. Iure Editores, México, 2006.

GALINDO GARFIAS, Ignacio, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ed. Porrúa y UNAM. México, 1992.

GALLART FOLCH, Alejandro, *El Movimiento Obrero Sindical*, en DEVEALI, Mario L., *Tratado de derecho del trabajo*, t. V. 2ª edición. Ed. La ley. Buenos Aires, 1972.

GARCÍA ABELLAN, Juan, *Introducción al Derecho Sindical*, Ed. Aguilar, Madrid, 1961.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, 47ª ed. Ed. Porrúa, México, 1995.

GARRIGOU-LAGRANGE, Jean Marie, *Asociaciones y Poderes Públicos*, Trad. de Manuel Gonzalo González, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1974.

GIUGNI, Gino, *Diritto Sindicale*, Bari. Caccuci, Italia, 1986.

GONZÁLEZ LLACA, Edmundo, *Teoría y Práctica de la Propaganda*. Ed. Grijalbo, México, 1981.

GOMPERS, Samuel, *Setenta años de vida y de trabajo*, Trad. M. Granados y A. Custodio, Ed. Intercontinental, México, 1956.

GRAHAM FERNÁNDEZ, Leonardo, *Los Sindicatos de México*, Atlamiliztli, 1969.

GUADARRAMA, Rocío, *Los Sindicatos y la Política en México: la CROM*, Era, México, 1981.

GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 21 ed. Ed. Porrúa, México, 2000.

GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, *La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica*, Ed. Porrúa, México, 1990.

GUTMAN, Herbert, AA.VV. *Who built América?*, vol.2, Pantheon Books, New York, 1992.

HEIDER, John, *O Tao e a Realização Pessoal*, Trad. al portugués por Yolanda Steidel de Toledo, São Paulo, Editora Cultrix.

HELD, David, *Modelos de Democracia*, Ed. Alianza, México, 1992.

HERREROS ARCONADA, Mario, *Teoría y Técnica de la Propaganda Electoral*. Ed. Promociones y Publicaciones Universitaria, Barcelona, 1994.

HORDERN, Francis, *Les Travailleus Devant la Justice Civile*, Ed. Economía y humano, París, 1977.

HUITRÓN, Jacinto, *Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México*, Editores Mexicanos Unidos, México, 1980.

IGLESIAS, Severo, *Sindicalismo y Socialismo en México*, México, Ed. Grijalbo, 1970.

KELSEN, Hans, *Teoría General del Derecho y del Estado*, Trad. Eduardo García Máynez. 2ª reimpression de la 2ª edición. Ed. UNAM. México, 1979.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Sindical*, 4ª ed. Ed. Porrúa, México, 2003.

LEROY, Máximo, *El Derecho Consuetudinario Obrero*, Publicaciones de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, México, 1922.

LIONS, Monique, *Jurídico Mexicano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ed. Porrúa y UNAM. México, 1992.

LOBRANO, Giovanni. *Modelo Latino y Constitucionalismos Modernos*. Tomado por él de A. Hamilton, J. Jay y J. Madison, *El Federalista*, Trad. italiana de B.M. Tedeschini, Pisa, 1955.

LOEWENSTEIN, Kart. *Teoría de la Constitución*, Ediciones Ariel, Barcelona, 1964.

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, *La Libertad Sindical en México*, Universidad Obrera de México, México, 1974.

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, *Teoría y Práctica del Movimiento Sindical mexicano*, Universidad Obrera de México, México, 1974.

LÓPEZ APARICIO, Alfonso, *Derecho Colectivo del Trabajo, El Derecho Latinoamericano del Trabajo*. Tomo II. Ed. UNAM, México, 1974.

LÓPEZ APARICIO, Alfonso, *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*, UNAM, México, 1974.

LÓPEZ APARICIO, Alfonso, *El Movimiento Obrero en México*, Ed. Jus. México, 1958.

MARJORIE, Ruth Clark, *La Organización Obrera en México*, Ed. Era, México, 1988.

MARTORANO CASTILLO, Juan, *La Concepción acerca de la Democracia que tenía Simón Bolívar*, Cátedra Simón Bolívar, 2004.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri, *Directo do Trabalho na Constuicao de 1988*, Ed. Saraiva, São Paulo, Brasil, 1989.

MAUROIS, André, *Historie d'Angleterre*, Arthème Fayard Editeurs, París, 1937.

MAZZONI, Giuliano, *La Conquista della Libertá Sindicale*. Edizioni, Leonardo, Roma, 1947.

MEDINA, Luis, *Civilismo y Modernización del Autoritarismo. Historia de la Revolución Mexicana (1940-1952)*, t.XX, El Colegio de México, 1982.

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, *El Derecho Social*, Ed. Porrúa, México, 1967.

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, *Introducción al Estudio del Derecho Agrario*, 1ª ed. Ed. Porrúa, México, 1946.

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, *Teoría de los Agrupamientos Sociales*, 3ª ed. Ed. Porrúa. México, 1964.

MEYER, Jean, et al., *Historia de la Revolución Mexicana*, núm. 11, El Colegio de México, México, 1977.

NAPOLETANI, Domenico, *Diritto Sindicale*, Ed. Liguori, Nápoles, Italia, 1966.

OJEDA AVILÉS, Antonio, *Derecho Sindical*, Ed. Tecnos, Madrid, 1984.

Organización Internacional del Trabajo, *El Trabajo en el Mundo. La Nueva Realidad de la Producción y de las Relaciones Laborales*, Ginebra, 1998.

OVILLA MANDUJANO, Manuel, *Teoría del Derecho*, 4ª edición. México, 1980.

PATÍÑO CAMARENA, Javier, *Derecho Electoral Mexicano*, 7ª ed, Ed. Constitucionalista. México, 2002.

PEÑA GARCÍA, Rosa María de la. *La Teoría de la Democracia*. Ed. Gernika. México, 2003.

PITKIN, Hanna, *The Concept of Representation*, University of California Press, Berkeley, California, 1967.

PLAN T. Robert, *Industrias en Dificultades. Los Cambios estructurales y sus consecuencias en el Empleo*, Ginebra OIT, 1988.

RADBRUCH, Gustavo, *Introducción a la Filosofía del Derecho*, Trad. de Wenceslao Roces, Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1976.

REYNA, José Luis, et. al, *Tres estudios sobre el Movimiento Obrero en México, Introducción a la Historia de las Organizaciones Obreras en México: 1912-1916*, El Colegio de México, México, 1976.

RODRÍGUEZ Araujo, O. *La Reforma Política y los Partidos frente a la Reforma Electoral*. Siglo XIX, México, 1979.

RUPRECHT, Alfredo J, *Derecho Colectivo del Trabajo*, 1ª ed. Ed. UNAM, México, 1980.

SAINT LEÓN, E. Martín, *Historia de las Corporaciones de Oficio*, Trad. Alfredo Cepeda, Partenón, Buenos Aires, 1947.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho del Trabajo*, Ed. Mc Graw Hill, México, 1998.

SARTORI, Giovanni, *Elementos de Teoría Política*, Ed. Alianza, Madrid, 2005.

SARTORI, Giovanni, *Teoría de la Democracia*. vol. 2, Ed. Alianza, Madrid, 1988.

SCELLE, G, *Précis élémentaire de Législation Industrielle*. Recueil Sirey. Paris, 1927.

SCOGNAMIGLIO, Renato, *Diritto del Lavoro*, Ed. Juvene, Nápoles, Italia, 1992.

TAPIA ARANDA, Enrique, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª ed., Ed. Velux, México, 1978.

TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 2003.

TOCQUEVILLE, Alexis Henri Charles de Clérel, vizconde de Tocqueville, (1835-1840), *De la Democracia en América*, V. II, Sección 4, Capítulo VI: Qué tipo de despotismo democrático debemos temer. Paris-Londres.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 3ª ed., Ed. Porrúa, México, 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1971.

VAN DE VALL, Marck, *In the Union: participation*, en *Labor Organizations*: Cambridge, University. Press, 1970.

WEBER, Max, *Economía y Sociedad*, Fondo de Cultura Económica, México, 1984.

WITKER, Jorge, *Bases jurídicas de la Transferencia de Tecnología en América Latina*, Estudios de derecho económico, Tomo I. Ed. UNAM, México, 1977.

ZAPATA, Francisco, *El Sindicalismo Mexicano frente a la reestructuración*, El Colegio de México, 1995.

ZARCO, Francisco, *Historia del Congreso Extraordinario Constituyente de 1856 y 1857*, t. I, Imprenta de Ignacio Cumplido. México, 1857.

PUBLICACIONES

BENNINGTON, Geoffrey, *La Democracia Interrumpida*, entrevista realizada por Benjamín Mayer Foulkes), *La Jornada Semanal*, suplemento cultural, núm. 303, México, 2000.

BENSUNSAN, G. *La Propuesta Panista de un nuevo modelo de regulación laboral*, *La jornada*, 28 de Octubre, México, 1995.

ERMIDA URIARTE, Oscar, *Sindicatos en Libertad Sindical*, FCU, colección JUS núm. 28.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Autonomía, Investigación y Docencia*, artículo publicado por la Revista de la Facultad de Derecho. UNAM, No. 114, México, 1979.

GOLDTHORPE H, John, *Attitudes and Behaviour of Car Assembly Workers: a Deviant Case and a Theoretical Critique*, en *British Journal of Sociology*, vol. 17, num. 3, 1966.

HOBSBAWM, Eric, *La Historia del Siglo*, entrevista para el suplemento de cultura *Revista Ñ* del diario Clarín, edición sábado 9 de junio 2007.

HORI ROBAINA, Guillermo, *La Libertad Sindical y la Acción Democrática*, *Revista de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de México*, No. 3. México, 1986.

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. *Lo que vive y lo que está muerto de la Constitución de 1847*, en *Problemas de México*, vol. I, núm. 6, 1 de septiembre de 1958.

MANDELA ROLIHLAHIA, Nelson, *Discurso pronunciado en la Cumbre del Mercosur*, Ushuaia, julio de 1998.

NIKKEN, Pedro, *El Concepto de los Derechos Humanos*, En el volumen colectivo Estudios Básicos de los Derechos Humanos, Tomo I. Ed. IIDH, San José, Costa Rica, 1994.

QUERENGHI, G. *Voces por la Libertad Sindical* OIT, Revista de Educación Obrera, 1998/3, No. 112.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo, *La Solución de los Conflictos de Trabajo* (estudio preliminar) “La solución de los conflictos laborales” (perspectiva iberoamericana). Tomo I. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1985.

RABASA, Emilio, *La Constitución y la Dictadura. Estudio sobre la organización política de México*. Tipografía Revistas de México, 1912.

RAMÍREZ ZAMORA, Víctor, *Opinión pública y Democracia*, Cuaderno No. 40 CAPEL, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, 1996.

ROXBOROUGH, Ian, *El Sindicalismo en el sector automotriz*, Estudios sociológicos, Núm. 1. enero- abril. México, 1983.

SUÁREZ GONZÁLEZ, Fernando, *La Experiencia de la Concertación Social en España*, conferencia sustentada en agosto de 1986, en el Auditorio del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, dentro del coloquio sobre la Concertación Social.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

BOBBIO, Norberto y Matteucci Incola, *Diccionario de Política*, Ed. Siglo veintiuno editores, México, 1981.

BUTLER, David, *Elecciones*, en Vernon Bogdanor, Enciclopedia de las instituciones políticas, Alianza Editorial. Madrid, 1991.

CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, tomo IV. 11ª ed. Ed. Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 1977.

Diccionario Jurídico elemental, Ed. Heliasta. S.R.L., 1988.

Diccionario de la Real Academia Española. Edición 2010.

OTRAS FUENTES

BAYLOS, Antonio, *Evolución y Situación actual de la Problemática del Sindicalismo en Latino América*, www.baylos.blogspot.com. España, 2007.

Catecismo Social, T. I. Ed. Herder, Barcelona, 1956.

Declaración de Quito –Acerca de la exigibilidad y realización de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) en América Latina y el Caribe-. Plataforma Sudamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, Quito, 1998.

Discurso del Secretario General de las Naciones Unidas en la apertura de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993.

La Democracia en América Latina: Hacia la Democracia Ciudadana, Informe y Anexos. 2ª ed. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Argentina, 2004.

Revista Rebelión, 23-06-2007.

www.proceso.com.mx 13 de Abril 2010. 13:45 hrs.

LEGISLACIÓN

Código Civil del Distrito Federal vigente. Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de mayo de 1928.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada DOF 29-07-2010.

Constitución de la Confederación de Trabajadores de México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, INEHRM, México, 1986.

GUINSBER, Enrique, *Publicidad: Manipulación para la Reproducción*. Plaza y Valdés, 1987.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ley Federal del Trabajo vigente. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Última reforma publicada DOF 17-01-2006.