

00721
563



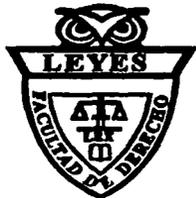
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**LA TRASCENDENCIA DEL SINDICALISMO EN
MEXICO, COMO FENOMENO JURIDICO SOCIAL.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
FERNANDO MENDOZA CASTRO



ASESOR: DR. GENARO CASTRO FLORES

MEXICO, D.F.

2003

A



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

PAGINACION DISCONTINUA



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA 14
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO
P R E S E N T E .

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **FERNANDO MENDOZA CASTRO**, con número de cuenta 91528137, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LA TRASCENDENCIA DEL SINDICALISMO EN MÉXICO COMO FENÓMENO JURÍDICO SOCIAL**", bajo la dirección del Dr. **GENARO CASTRO FLORES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

EL Lic. **HUGO SEGOVIA MENDEZ**, en el oficio con fecha 16 de octubre del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido?

Ateñidamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 30 de octubre de 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

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

A la Universidad Nacional Autónoma de México

Como testimonio de agradecimiento;
por la valiosísima oportunidad de per-
mitirme ser parte de ella.

A la facultad de Derecho

Por ser factor fundamental de mi
formación; así como por todas las
facilidades otorgadas en el desarro-
llo de mis estudios.

A mis padres

Jesús Mendoza

Por los bellos momentos compartidos, por
la comprensión y confianza brindada en
todo momento, por el gran apoyo a mis
estudios y por los momentos difíciles.
Gracias, te quiero mucho.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Delfina Castro +

Razón de ser de mi vida y existencia,
fuente de inspiración, gracias por todo
el cariño y amor recibido de tu parte,
como un pequeño tributo al amor que te
profeso. Nunca te olvidare. TE AMO MAMA.

A mis hermanos

Héctor y Gerardo

Por compartir con ellos los mejores
momentos de mi vida, gracias.
Los quiero mucho.

A DINA

Con todo mi amor, para una gran mujer
una gran madre y una gran esposa, por
Los bellos momentos, gracias.

A Fernando y Diego

**Por que en ellos sentí por primera
vez, el significado de la palabra amor
hacia un niño, por ser los niños que son,
los amo.**

A la familia Mendoza

**Por se ellos mi familia, por ser un gran
apoyo moral. Gracias**

A la familia Castro

**Por ser una parte fundamental en
mi vida en el cual siempre he
recibido el apoyo y cariño
necesarios siempre que lo he
necesitado.**



A mi asesor

Dr. Genaro Castro Flores

**Por su ayuda desinteresada la cual
me ha servido para tener un panorama
mas amplio de lo que es mi profesión,
por sus sabios consejos y recomendaciones,
muchas gracias.**

A mis amigos

**Por que forman parte de mi vida,
les agradezco su apoyo, cariño y
por compartir conmigo los bellos
momentos, gracias.**

F

INDICE

LA TRASCENDENCIA DEL SINDICALISMO EN MÉXICO, COMO FENÓMENO JURÍDICO SOCIAL

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

CAPITULO I

GENERALIDADES DEL SINDICATO

1.1 ETIMOLOGIA Y CONCEPTO.....	1
1.2.ANTECEDENTE.....	4
1.3. LA CONCIENCIA Y LUCHA DE CLASE.....	7
1.4. EL FENÓMENO CLASISTA DEL SINDICATO.....	11
1.5. EL IMPACTO DEL SINDICALISMO COMO FUERZA SOCIAL.....	13
1.5.1. EL SINDICATO COMO FUERZA REAL DE PODER.....	15
1.6. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE RIGEN AL SINDICALISMO.....	17
1.7. LOS INSTRUMENTOS PARA LOGRAR LOS PROPÓSITOS FINALES DEL SINDICALISMO.....	22

CAPITULO II

DESARROLLO HISTORICO DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

2.1. ANTECEDENTES.....	27
2.2. LAS VIEJAS ESTRUCTURAS Y LA PROBLEMÁTICA ACTUAL.....	30
2.3. LA PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO EN LA ECONOMÍA.....	35
2.4. EL SINDICATO Y SU RELACION CON EL ESTADO.....	37

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.5. EL SINDICATO EN LA VIDA POLÍTICA.....	39
2.6. EL SINDICATO CON LA EVOLUCION TECNOLÓGICA.....	41
2.7. EL NUEVO SINDICALISMO, PERSPECTIVAS HACIA UN FUTURO PROMETEDOR	44
2.8. LA DEMOCRACIA HACIA EL INTERIOR DEL SINDICATO	46

CAPITULO III

EL DERECHO SINDICAL

3.1.EL MARCO LEGAL, VENTAJAS Y DESVENTAJAS	49
3.2.LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS	52
3.2.1.SUS ELEMENTOS	55
3.3. CLASIFICACION DEL SINDICATO DE TRABAJADORES O DE PATRONES.....	61
3.3.1. SINDICATO BUROCRATICO	65
3.3.2. SINDICATO DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS	69
3.4. EL REGISTRO DEL SINDICATO	74
3.4.1. SU NEGACIÓN	78
3.4.2. LA CANCELACIÓN	80
3.5. LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	81
3.6. CAUSA Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	84
3.7. LA SUSPENSIÓN COLECTIVA, ANTE CONTINGENCIAS LABORALES	87
3.8. LA HUELGA, COMO UN INSTRUMENTO DE EQUILIBRIO	91



3.8.1. LA INEXISTENCIA DE LA HUELGA, UN RIESGO QUE HAY QUE CORRER	93
3.8.2. LA PREHUELGA	95
3.8.3. LA HUELGA POR SOLIDARIDAD	97
3.8.4. COMO PUEDE TERMINAR UNA HUELGA	100
3.9. PAROS PATRONALES	103
3.10. LA HUELGA EN LA BANCA, UN DERECHO REDUCIDO	105
3.11. LAS HUELGAS UNIVERSITARIAS	107

CAPITULO IV

REVISIÓN NECESARIA DEL SINDICATO

4.1. LA PARÁLISIS SINDICAL	111
4.2. EL SINDICALISMO EN RUINAS	113
4.3. LA DEFICIENTE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS SINDICATOS	114
4.4. UNION DE LOS TRABAJADORES	116
4.5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN FUTURO ALAGADOR	118
4.6. PARTICIPACIÓN Y DEMOCRACIA EN LOS SINDICATOS	122
4.6.1. CONTRATOS COLECTIVOS	124
4.7. EL CONTRATO COLECTIVO DE DESLEALTAD	126
4.7.1 INGRESO Y SEPERACION, CLAUSULAS SINDICALES EN DECADENCIA.....	129
4.8. REVALORAR EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, URGENTE NECESIDAD	132

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I

4.9. EL AVANCE TECNOLÓGICO, UN NUEVO RETO PARA LOS SINDICATOS.....	135
CONCLUSIONES	137
BIBLIOGRAFIA	142
LEGISLACIÓN	147
DICCIONARIO	148

INTRODUCCIÓN

EL objetivo que buscamos al desarrollar la presente tesis profesional radica básicamente, por una inclinación en conocer el desarrollo del Sindicato en México, conocer las causas de su origen, derivado de la conciencia de clases, entendiéndose ésta como todos aquellos factores que contradicen al orden burgués; sus funciones como un ente jurídico-social, su importancia, tanto política como históricamente, ya que ha sido un factor determinante, en la medida que podamos comprender su desarrollo actual y sus perspectivas hacia el futuro.

Posteriormente estudiaremos el fenómeno actual, su participación en la economía, la política, su relación con el Estado, el fenómeno social que lo envuelve, y el más importante para nosotros desde el punto de vista jurídico.

Al estudiar al SINDICATO desde su definición como una "Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", conoceremos sus limitaciones, su organización, estructura y la forma como se rigen. En cuanto a su clasificación veremos que los Sindicatos pueden ser de trabajadores o de patrones y agruparse en Federación y estas en Confederaciones.

En nuestro país existe constitucionalmente la libertad de agruparse (artículo 123 fracción XVI constitucional), y cuando hablamos del sindicalismo nos referimos a un sistema de organización obrera o patronal por medio del SINDICATO. Entiéndase al

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

SINDICATO como la manifestación de conciencia del obrero, conciencia de clase, que por ser la parte débil en la relación obrero-patronal, enemigo natural del patrón, derivado de años de explotación, de miseria, largas jornadas de trabajo, insalubridad etc, comprendieron que el único medio de mejorar su situación y darle mayor fuerza a sus demandas era luchar contra la clase de los capitalista y fabricantes, dando origen a los primeros esbozos de agrupación, y así obtener beneficios tanto de carácter económicos, laborales, políticos, sociales y en fin todos aquellos que se derivan de su lucha.

Al respecto es importante mencionar que la mayor riqueza de los pueblos esta en su gente y su trabajo, entendiéndose este como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación requerido por cada profesión u oficio. En este momento que nos ha tocado vivir, debemos explotar lo que tenemos en las manos, en la conciencia, en el alma y en el corazón.

Desarrollando tan importante tema llegaremos a la conclusión que el SINDICATO ha sido un parte aguas en la vida jurídica, social, política y económica de México, y por consiguiente materia de muchos y amplios estudios jurídicos-sociales, de gran importancia y que en su momento podamos aplicar, el principio básico que rige la historia en general; conocer el pasado, para no cometer los mismos errores, para comprender el presente y prevenir en el futuro, problema que encontramos con frecuencia en líderes sindicales que por desconocimiento total de nuestra historia, de la idiosincrasia de nuestro pueblo y por un total servilismo a la clase en el poder, dan al

traste con muchos de los beneficios obtenidos por la clase trabajadora en años y más años de lucha.

Problema nada fácil de resolver, si consideramos los vicios que se han creado en líderes sindicales que se eternizan en las direcciones o solo utilizan al sindicato como trampolín político, ya que con frecuencia los propios trabajadores se niegan a pertenecer al sindicato, sólo por el simple hecho que lo entienden como sinónimo de corrupción, sometimiento y explotación, que de muy poco les serviría y más aun lo pondría en el gravísimo peligro de perder el empleo.

Sin embargo, en el desarrollo del presente trabajo trataremos de señalar los puntos esenciales donde consideramos existen los problemas más graves y poner mayor atención, y dar una posible solución

Solución apegada a nuestro marco legal, basados en la constitución y respaldado por lo derechos humanos, por que es la única arma que cuenta la clase trabajadora para mejorar su situación, no pretendemos ser revolucionarios, ya que de lo contrario si pensáramos tomar otros medios a nadie convendría el caos, la anarquía para exigir líderes honestos y eficaces, ni el desmantelamiento de las instituciones, sino considero que el problema que se vive en México no es la falta de leyes, sino la estricta aplicación de las existentes, medios que se tienen a nuestro alcance y con ellos lograr que se aplique en esencia lo dispuesto constitucionalmente por el artículo 123.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES DEL SINDICATO

1.1 .- ETIMOLOGIA Y CONCEPTO

El origen de la palabra SINDICATO proviene del latin *sindicus* abogado o representante de una ciudad, palabra que procede del griego *síndikos*, defensor, y de *syn*, que significa con, colaboración; y *dykh* (dyké), justicia, que significa "justicia comunitaria" o "idea de administración y atención de una comunidad".

Resumiendo los miembros de las palabras, dyké y syn se entiende que el sindicato significaría la justicia conjunta, la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta de todos en la defensa de sus intereses, los cuales tienen que ser comunes a sus miembros primordialmente a lo que a trabajo se refiere.

Encontrar una definición del Sindicato que satisfaga las necesidades ideológicas de muchos e importantes juristas, es por demás aventurado y más aún arriesgado de mi parte, es por ello que mencionaremos entre otras a las siguientes:

Para Cabanellas es "toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituyan con carácter de permanente

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales" ¹.

Para el maestro García Abellán es " la asociación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y política social" ².

Pérez Botija " es una asociación, de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales" ³.

Para Juan D. Pozzo el sindicato " son agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses de la profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros" ⁴.

Manuel Alonso García entiende que es " toda asociación de empresarios o trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de

¹ Cit . Por. DE BUEN, Néstor L., Derecho del Trabajo, Tomo Segundo. Décima edición, Porrúa, México, 1994, pp. 722

² Idem.

³ Idem.

⁴ Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo ".⁵

Como se podrá observar de las definiciones anteriores, se desprende que los autores coinciden en su definición, por ejemplo:

a).- como objeto principal de los sindicatos es la defensa de sus intereses comunes, además de su acción continúa podremos analizar y planear sus programas de acción y el mejoramiento de esos intereses, de sus condiciones de trabajo;

b).- se trata de una unión libre,

c).- reúne a personas vinculadas entre sí,

d).- es institucional y permanente,

e).- persigue la mejoría de las condiciones económicas y sociales,

f).- intenta mejorar el trabajo de sus miembros,

h).- procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

De lo anterior se desprende y hay que entender que el SINDICATO y al movimiento sindical como un fenómeno social necesario, que respondía también a la idea de justicia.

Es un episodio inherente de la vida social del hombre: entendiendo a la unión natural de los hombres que tiene como finalidad la justicia.

⁵ Idem.

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

1.2.- ANTECEDENTES

En el desarrollo del presente capítulo examinamos básicamente, cuales han sido los factores determinantes en el surgimiento del fenómeno social llamado sindicato o movimiento sindical. En la medida que podamos conocer sus causas, podremos entender su desarrollo actual y sus perspectivas hacia el futuro.

Suele atribuírsele a Aristóteles la expresión formal del espíritu asociativo del hombre. La vida social, dijo el Estagirita, es un imperioso mandato de la naturaleza.

En un texto de Gayo en el Digesto (D. L. 3.T.4.1.) se encuentra una referencia a la palabra sindicato (a los que se le permitió fundar colegio, sociedad u otra cosa semejante, a imitación de la Republica, se le permite también tener cosas comunes, arca común y actor, o **síndico**, por quien, así como en la republica, se trate y haga lo que convenga al común), obviamente tratando de expresar la idea de representación.

Por lo tanto, podemos confirmar que el hombre aislado, adquiere conciencia de su debilidad y sus limitaciones pero pronto encuentra el modo de superarla, esto es, en la Unión de sus fuerzas con sus semejantes.

Los primeros pasos del hombre se producen en un ambiente de absoluta desconfianza, pero después decide unir sus escasas fuerzas, con los demás para superar los infinitos problemas que se le presentan.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El espíritu asociativo del hombre se expresa de muy diferentes maneras a lo largo de la historia. Responde al instinto sexual, a la necesidad de defensa frente a los elementos naturales o frente a otros hombres. Puede obedecer a razones de parentesco a razones religiosos, políticas, de raza.

Pero en su actividad el hombre encuentra un motivo fundamental para instituirse en grupo, la historia nos ha mostrado, ejemplos de ello. Fue en la Edad Media donde las agrupaciones rudimentarias, de artesanos y otros gremios similares, cuya finalidad principal era el control y mejoría de los productos que elaboraban, quienes reflejaban ya un cierto despertar del consciente y fueron los obreros quines realizaron los primeros esbozos de agrupación.

No existe unanimidad de criterios respecto al origen del sindicalismo, unos la relacionan con las prohibiciones legales de la Ley Chapellier, otros argumentan que la unidad producida por la identidad de los intereses de los trabajadores y destinada a elevar su condición, es donde radica el principal fundamento de la asociación profesional, sin embargo donde todos coinciden es respecto que, el hombre a tomado conciencia de la unidad con sus semejantes y de la fuerza que ello representa.

El sindicalismo es la consecuencia natural y necesaria de la formación de la comunidad obrera, nuevo ente social que proclamaría el nacimiento de un interés general, al que también se conoció como interés profesional, que no era la simple suma de intereses de los trabajadores presentes, sino el del trabajo de hoy y de mañana, por lo tanto, un interés que contemplaba a los hombres que vendrían en el futuro.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Para la consumación de esta nueva perspectiva, las comunidades obreras reclamaron la supresión de los delitos de coalición, asociación y huelga, y el reconocimiento de su derecho a sindicarse y exigir la negociación y contratación colectiva, mediante en última instancia, por el procedimiento de huelga.

Las causas inmediatas de las asociaciones sindicales fueron la miseria de los trabajadores y el trabajo en común; en las primeras fábricas o talleres los obreros conversaban de su tragedia, de la mentira de las leyes y de la injusticia del régimen donde vivían. La semejanza de vida, de intereses y de propósitos, unió a los hombres, de tal suerte que en aquellas fábricas se formaron, de manera natural y como un imperativo vital, las primeras asociaciones de trabajadores.

Gallart Folch "afirma que no es la concentración obrera en los grandes talleres industriales, bajo condiciones de estricta disciplina, salario y jornada, lo que produjo el nacimiento del sindicalismo, sino que esta nació en empresas productoras poco concentradas, es decir, entre los trabajadores de oficios lindantes con la artesanía como grabadores, ebanistas, tipógrafos, etc."⁶

1.3 .- LA CONCIENCIA Y LUCHA DE CLASES

Un factor determinante para que el hombre se uniera, como ya lo mencionamos anteriormente, siendo una condición tan primitiva como el propio hombre en la faz de la tierra, fue precisamente cuando han tomado conciencia de la situación en la que vive,

⁶ Ibidem. p. 645

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

entendiéndola como "el conocimiento que el espíritu humano tiene de su propia existencia, de sus actos y de las cosas".

Y partiendo del momento que ha tomado conciencia es que empieza a entender su entorno y las condiciones sobre las cuales desempeñan el trabajo, que por lo general fue en condiciones no muy gratas para los trabajadores, de ahí se parte en los primeros esbozos de unión para mejorar su situación.

El problema debe explicarse alrededor de la diferente manera de producción y de la ruptura de la relación personal entre el trabajador y el patrón, que impide al trabajador industrial acceder fácilmente al titular de la empresa. Por supuesto que las circunstancias que rodean al maquinismo ayudan al mismo propósito: concentración humana, trabajo en jornadas exageradas, miseria, despersonalización del obrero. En el futuro solo podrá hacer sentir su presencia ante el patrón, como sujeto de una categoría, con apoyo en los demás. En el fondo se trata del nacimiento espontáneo de la conciencia de clase.

La conciencia de clase solo podemos entenderla sobre la base de la problemática sindical, entendiéndola como la explica Wilhelm Reich quien afirma "se puede considerar como factores de la conciencia de clase todo lo que contradice al orden burgués, la revuelta, e inversamente, como obstáculos a la conciencia de clase, todo lo que liga al orden burgués lo sostiene y los refuerza"⁷

⁷ Ibidem. p.647

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lenin la definiría como al "comprensión por parte de los obreros de que el único medio para mejorar su situación y lograr su liberación es la lucha contra la clase de los capitalistas y fabricantes".⁸

La conciencia de clase, en la concepción anterior, implica una adecuada comprensión por parte de los trabajadores, de su especial situación en la lucha de clases. Supone, refiriéndose a los trabajadores, que han dejado de lado las aspiraciones de mejoría por el camino del éxito personal y que la solución se encuentra en la supresión del sistema capitalista y su reemplazo por una fórmula socialista.

Lo anterior implica una postura revolucionaria desde el punto de vista de los trabajadores y conservadora por parte de los empresarios. De lo anterior se desprende y por lo tanto no hay que confundirse la condición económica con la conciencia de clase, toda vez que la pobreza no supone la conciencia de clase, ni la posición económica desahogada la excluye.

Por lo tanto el origen del sindicalismo es considerado como un resultado de la lucha de clases, así lo entendieron los legisladores en nuestro país, que desde su regulación legal lo considera un sindicalismo clasista, Ley Federal del Trabajo existe una clara clasificación de los sindicatos.

Marx y Engels lo han afirmado, que el origen de la lucha de clases radica en la contradicción de los intereses de clase.

⁸ Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En su obra "Manifiesto del Partido Comunista", señalan que la historia de todas las sociedades hasta nuestros días no ha sido sino la historia de la lucha de clases, y por lo mismo señalan que la lucha de clases ha existido desde mucho antes de que los hombres tuvieran conciencia de ella. "El problema que inmediatamente se plantea es éste: ¿qué es una clase?"⁹

La respuesta a esta pregunta se desprende en seguida de la que damos a esta otra: ¿qué es lo que convierte a los obreros asalariados, a los capitalistas y a los terratenientes en factores de las tres grandes clases sociales?

"Es, a primera vista, la identidad de sus rentas y fuentes de renta. Trátese de tres grandes grupos sociales cuyos componentes, los individuos que los forman, viven respectivamente de un salario, de la ganancia o de la renta del suelo, es decir, de la explotación de su fuerza de trabajo, de su capital o de su propiedad territorial.

"Es cierto que desde este punto de vista también los médicos y los funcionarios, por ejemplo, formarían dos clases, pues pertenecen a dos grupos sociales distintos, cuyos componentes viven de rentas procedentes de la misma fuente en cada una de ellas...."¹⁰

Las condiciones burguesas de producción, el régimen burgués de la propiedad, toda esa sociedad burguesa moderna, que ha hecho surgir tan potentes medios de

⁹ Idem.

¹⁰ MARX, Carlos. El Capital. Crítica de la Economía Política, 5ª edición, Fondo de Cultura Económica, México-Buenos Aires, 1968, pp. 817 y 818.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

producción y de cambio, no ha sabido dominar las grandes potencias que ha evocado, se han salido fuera de control, y para poder controlarlo ha surgido la clase antagónica, el proletariado, que ha nacido precisamente en el seno de la burguesía como consecuencia necesaria e ineludible. Pero la misma burguesía no ha creado las armas que deben aniquilarlo, en cambio ha producido también a los hombres que manejan esas armas: los obreros modernos, proletarios.

Por lo tanto podemos concluir que la lucha de clases puede desarrollarse en diversos aspectos de la vida social; el económico, el político y el ideológico. La primera forma de la lucha proletaria y que en lo personal considero la más importante fue la lucha económica, y que se refleja en la defensa de los intereses profesionales (aumentos de salario, reducción de la jornada, mejoramiento de las condiciones de trabajo, etc), esta lucha, por si sola no puede traer al proletariado la emancipación, sino que sólo consigue mejorar las condiciones de venta por los obreros de su fuerza de trabajo al empresario, y no suprime las condiciones económicas que les obligan a contratarse con los patronos. Esto último no puede ser alcanzado más que por la lucha política, que es la forma suprema de la lucha de clase del proletariado. Por último la lucha ideológica busca independizar al proletariado de la influencia de la ideología burguesa, la cual dentro de la sociedad capitalista le viene impuesta no solo por las organizaciones e instituciones dominantes, sino por todas las condiciones de su vida diaria.

Siguiendo la ideología marxista podemos concluir que la lucha de clases no será eterna. Esto se debe que a partir de la revolución social, y desaparecidos los

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

antagonismos y las contradicciones, desaparecerá la lucha de clases, si bien subsistirán clases diferentes, los obreros, los campesinos y los intelectuales.

Sin embargo, estas diferencias sociales de clase tienen un carácter residual, por que el socialismo suprime los rasgos principales de las clases en el sentido propio de la palabra. Obreros, campesino e intelectuales se convierten en trabajadores de la sociedad socialista, en los dueños del país, entre ellos se afirman relaciones de amistad, de ayuda mutua y de colaboración.

Por consiguiente las transformaciones realizadas en el socialismo no tienden a la creación de diferencias sociales nuevas, sino a borrar aquellas que aparecieron en las formaciones antagónicas.

1.4 .- EL FENÓMENO CLASISTA DEL SINDICATO

La concepción clasista del sindicato tiene evidentemente su origen en el pensamiento marxista. Ello implica la idea de que el sindicato constituye la expresión de un clase social.

Esta tesis es la defendida y aplicada por el legislador mexicano quien precisamente clasifica a los sindicatos, en sindicatos de trabajadores y sindicato de patrones. Después con referencia a los sindicatos de los trabajadores, realiza una subclasificación, en función a su actividad, bien a la naturaleza de la empresa a la que los trabajadores presten sus servicios.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

La tesis anterior ha sido atacada por varios autores, entre otros, por Juan Abellán " quien señala que toda referencia exclusiva y excluyente a la separación social por motivaciones económicas resulta insuficiente y, cuando menos, unilateral. Por ello la vinculación del sindicalismo a una estructura clasista con independencia de la experiencias de nuestro tiempo, ya de suyo correctoras de la vieja idea, debe ser recibida con reparos" ¹¹

Desde nuestro muy particular punto de vista creemos que la tesis clasista es apropiada en nuestro país, a pesar de que también aceptamos que no todos los que pertenecen a una clase económica tienen conciencia de ello.

No cabe duda que nuestro sindicalismo es clasista, esto en base a un concepto económico pero no político ni ideológico, de la clase social.

Por el contrario podemos aceptar la idea de García Abellán en cuanto que el sindicalismo está muy lejos de representar, al menos en nuestro país, el reflejo preciso de la conciencia de clase, dado que el problema nuestro es básicamente que el sindicalismo lo vemos como una forma de mejorar nuestra situación económica, y no como solución a otros problemas de igual importancia, que traería mejoría en otros aspectos pero no en forma individual sino colectiva que es uno de los fines del sindicalismo.

¹¹ Cit . Por. DE BUEN, Néstor L. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 649

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"La culminación del humanismo marxista será la socialización conjunta de Trabajo y Capital, suprimiendo la explotación del hombre por el hombre pero de no conseguirse este *desideratum* sólo queda un camino: la revolución proletaria a cargo de la clase obrera" ¹²

1.5.- EL IMPACTO DEL SINDICALISMO COMO FUERZA SOCIAL

El sindicalismo durante todo el siglo XX se fue integrando como fuerza social, que ha superado grandes obstáculos como legislaciones antisindicalistas o simplemente diferentes, para llegar a conquistar después el reconocimiento estatal, inclusive como en nuestro país, a nivel constitucional. Conquistas que tal vez ni el propio proletario en la actualidad tiene conciencia de ello, y no es que no le importen sino que es una total ignorancia del tema, situación que a los empresarios por su puesto que no les urge sino todo lo contrario mientras menos informados estén lo trabajadores mejor.

A partir de ese momento el entusiasmo legislativo rodea al movimiento sindical de todas las garantías y al mismo tiempo, encauza la fuerza social para someterla a discretos pero muy eficaces medios de control. Se habla de libertad sindical y se intenta expresarla al decir que no es necesario permiso alguno, para constituir sindicatos, pero se exige el registro ante las autoridades sin el cual el sindicato no se le reconoce el privilegio de la capacidad de obrar. Fenómeno parecido se produce respecto de la huelga, sujeta a condiciones y reconocimientos jurisdiccionales y si el Estado

¹² WEBER, A. y otros, La Clase Obrera; Buenos Aires, Argentina, 1965. p. 145.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

tienen intereses en el conflicto, se llega a la requisa para crear la huelga virtual, formalmente declarada, que no suspende los trabajos.

La magia del registro y de su negativa, ha sido ciertamente eficaz, y aquí cabe hacer una pregunta ¿para quien ha sido eficaz? Pero las cosas tienen un límite y en nuestro país estamos en ese límite. Lo curioso del asunto es que la consecuencia es volver al punto de origen, advertido ya el enorme fraude que supone legalizar la protesta social. Así se empiezan a producir ciertos fenómenos que están devolviendo al sindicalismo su autenticidad: movimiento, fuerza social indiferente al cumplimiento de los requisitos legales.

En el caso del sindicalismo bancario funcionó la fórmula tradicional, la negativa del registro impidió su nacimiento, en el caso, primero de los empleados y, en segundo término, de los investigadores y profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México, el registro quedó a un lado, olvidado y repudiado, y los sindicatos, SPAUNAM y STEUNAM, funcionaron como debían, como una fuerza cierta, actual y viva y no como sujetos de relaciones jurídicas sociales. Ayer esta tendencia entro en crisis y actualmente sigue igual.

El problema no es aún inquietante para la tranquilidad y seguridad del estado. Las huelgas universitarias suelen ser muy espectaculares pero muy poco efectivas. Octubre de 1968, en México y los movimientos sindicales de 1971 y 1975 y más recientemente en 1999 fueron noticia de primera página, pero el orden social no se alteró, en lo sustancial, y las cosas siguen en el mismo cause solo que ya entraron en el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

letargo imperioso del tiempo. Cabe preguntar si ocurrirá lo mismo si los obreros llegan a reaccionar de igual manera que los empleados universitarios, pregunta no muy fácil de responder, pero sí de obviar.

Para resumir el pensamiento anterior es necesario hacer la siguiente reflexión de Cavazos: "El derecho laboral , siendo social continua con sus características propias que hacen de él, un derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de las fuerzas no sólo sociales sino también económicas y como el Capital y el Trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad" ¹³

1.5.1 EL SINDICATO COMO FUERZA REAL DE PODER

De los factores reales del poder figura al que denominado "movimiento obrero", expresión que se utiliza para identificar aun sector de dirigentes que hacen lo posible porque no se produzca movimiento obrero de ninguna clase. Por oposición a otra denominación de moda, que identifica a los grupos sindicales no integrados al sistema: el sindicalismo independiente, los grupos tradicionales admiten la denominación de dependientes, si bien, en alguna medida, se trata de una dependencia bilateral, o interdependencia, ya que el Estado, en su expresión humana, lo utiliza como instrumento pero también le sirve. En nuestro país este sindicalismo sigue operando con al eficacia y las necesidades que el Estado requiere, tomando como pretexto el mantenimiento de la paz social, pero a su vez, recibe del Estado todo el apoyo necesario para que los problemas internos no destruyan la organización.

¹³ CAVAZOS, FLORES Baltasar. El Derecho del Trabajo, 2 edición , TRILLAS. México, 1992 p. 120

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Esta crisis ha generado una clara decadencia del sindicalismo que hoy, incapaz de obtener victorias importantes y trascendentes a favor de los obreros, en contra de su enemigo natural, el empresario, intenta lograrlas peleando contra si mismo.

"El derecho de asociación y de huelga constituyen un poder absoluto frente al poder publico, pues si bien es cierto que éste cuenta con la fuerza de la policía, ejercito, marina, aviación, que ase cuentan por miles, más cierto es que la clase obrera es superior en número y se cuentan por millones.

Ciertamente que la clase obrera no ignora este poder, pero también es verdad que el paso dado en este sentido debe ser objeto de meditación y reflexión para que el cambio estructural se realice de manera que el éxito sea rotundo. Precisamente Marx aconsejaba a los trabajadores en razón de su poder numérico, que también hiciera uso del saber, por ello es necesaria la preparación de los trabajadores no sólo en el trabajo, sino en la tecnología, en la administración, en la nueva ciencia social."¹⁴

Las centrales más importantes y tradicionales de México han representando durante muchos años un sindicalismo entreguista, subordinado al interés estatal, y empresarial, consecuente con el desarrollismo, divorciado de la masa obrera, pero operando sobre ella un control suficiente, que se aprovecha del hecho cierto de la falta de conciencia de clase de la clase trabajadora mexicana.

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo II. Porrúa, México, 1979, pp. 1638.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.6 .- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE RIGEN AL SINDICALISMO

Se ha podido advertir que no es posible establecer un concepto universal del sindicalismo en la medida que la misma institución presenta diferencias esenciales. Si se analizan con cuidado las formas distintas en que es contemplado el sindicalismo en la medida que hay un factor común innegable: la agrupación de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, se puede llegar a la conclusión de que hay un fondo común a toda organización sindical.

Este se refleja en ciertas tendencias que pueden traducirse en un catálogo de principios de la actividad sindical. Estos principios sirven de apoyo para la realización de los Fines. Los principios pueden constituir un punto de partida o una meta intermedia. En esa medida los principios podrían ser propósitos o fines intermedios a realizar, que no valen por sí mismos, sino en cuanto permitirán realizar el fin último. Por ejemplo, si un grupo de inconformes pretende llevar a cabo un movimiento revolucionario, es innegable que tendrá que lograr, previamente el cumplimiento de determinados requisitos: organización, dinero, armamento, propaganda, etc.

Estos no son fines, sino los elementos para llegar al propósito final, medios cuya obtención hará factible el alcanzar la última meta, es decir, tomar el poder.

Nuestro derecho se encuentra entre las legislaciones en las que los sindicatos han recibido el reconocimiento jurídico y que consagran los principios fundamentales por lo que la acción sindical podrá dirigirse a la realización de los últimos propósitos.

Podemos señalar como principios comunes a todas la corrientes sindicales, las siguientes:

- a) Principio de unidad .- este principio podría expresarse diciendo que en el sindicato la fuerza fundamental depende de la conjunción de los trabajadores para integrar un instrumento tan eficaz como lo puede ser el patrón gracias a su mayor poder económico. El axioma "la unión hace la fuerza" se aplica adecuadamente a este principio.

Lo anterior lo podemos explicar, partiendo de un principio básico que lo describe el maestro Urbina de la siguiente manera, " Así los derechos sociales están vivos para su función revolucionaria de proteger, tutelar y reivindicar a los obreros y campesinos, trabajadores en general, a todos los económicamente débiles frente a los poderosos, capitalistas y propietarios, insaciables de riqueza y de poder, para liberar al hombre de las garras de la explotación y de la miseria"¹⁵

La unión de los trabajadores constituye el principio fundamental y el más importante sobre la que descansa la vida sindical, es tan evidente que no podría concebirse organización sindical que no se fundase en la unión de los trabajadores.

- b) Principio de exclusividad.- éste principio presupone un sindicalismo de clase, en otras palabras este mismo principio implica que el sindicato esta integrado

¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado de Legislación Social, Librería Herrero Editorial, México, 1954, p.147

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

solo por trabajadores o por empresarios, excluyéndose así a los regímenes mixtos.

La exclusividad suele derivarse de la ley, en función a la idea de sindicato mayoritario, pero se refuerza mediante los contratos colectivos de trabajo en los que se obliga al patrón a tratar solo con el sindicato, por regla general respecto de los problemas colectivos, y en mucha frecuencia de los individuales.

La ley, sin embargo, atribuye a los trabajadores el derecho de impedir la intervención sindical cuando se trate de asuntos personales. Art. 375.

- c) Principio de autonomía.- Autonomía significa la posibilidad de dictarse para sí mismo normas de conducta, esto es, establecer un régimen jurídico.

La autonomía se plantea siempre en función de relaciones, con los propios trabajadores, con el empresario, con el Estado, con otras organizaciones sindicales, de la misma o superior jerarquía (federaciones o confederaciones).

Parece ser que en la medida en que los sindicatos se unifiquen, perderán autonomía. A mayor autonomía, obviamente corresponderá menor fuerza y en una odiosa paradoja se puede producir el fenómeno de que la absoluta independencia sindical implique el gravísimo riesgo de no tener la fuerza suficiente y que en ello conlleve la pérdida de la autonomía.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En nuestro país los sindicatos de empresa que no se adhieran a las centrales registradas son contemplados con desconfianza, que en ocasiones representan una dependencia patronal.

- d) Principio de democracia.- Si contemplamos las formas sindicales apoyadas en el principio de libertad sindical, resulta evidente que la organización democrática constituye una constante del sindicalismo. Por lo tanto esta idea expresaría el principio de que el gobierno sindical ha de ser siempre un gobierno de las mayorías.

Nuestro derecho positivo está construido bajo esta idea democrática, según se desprende del segundo párrafo del apartado VIII del Art. 371 que al referirse a las asambleas dispone sin dejar margen para una fórmula diferente que "las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de sección , por lo menos".

La realidad de este principio en la vida sindical es, lamentablemente, bastante diferente de un sistema democrático.

Se presupone la voluntad popular en elecciones para designar gobernantes, las más de las veces amañadas; se habla de movimientos populares donde sólo existen intereses de un grupo oligárquico. Pasando al orden internacional, los organismos viven en función de una supuesta democracia que generalmente agrupa a personas físicas afines en sus regímenes de gobiernos.

La mayoría de ellos divorciados del verdadero sentir de sus pueblos..., que colaboran con las grandes potencias, en función de intereses personalísimos.

PRINCIPIO DISCREPANTES

- a) Nacionalismo o Internacionalismo.- la concepción de internacionalismo proletario expresado en la frase que concluye el "Manifiesto" de 1848, alcanza su mejor momento al nacer en Londres, en 1864, la "Asociación Internacional de Trabajadores", al señalar las bases para la emancipación de la clase obrera, se hizo hincapié en el hecho de que todos los esfuerzos dirigidos a este fin han fracasado hasta ahora por falta de solidaridad entre los trabajadores de diferentes profesiones en el mismo país y de una unión fraternal entre la clase obreras de los diversos países, y que no siendo la emancipación del trabajo un problema nacional o local sino un problema social, comprende a todos los países en los que existen la sociedad moderna y necesita para su solución el concurso teórico y práctico de los países más avanzados.

Este nacionalismo constituye un factor formidable de defensa burguesa.

Los países desarrollados han superado ya los prejuicios del nacionalismo, pero entre los subdesarrollados y aquellos que están en vías de desarrollo, el cultivo del nacionalismo constituye una tarea esencial de la burguesía, que no duda en apoyarse en el internacionalismo económico, empresas multinacionales, para lograr sus propósitos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- b) **Unicidad y pluralidad.**- el termino unicidad refleja la calidad de único, al emplearlo a propósito de los principios del sindicalismo, se expresa la idea de que solo un sindicato pueda tener representación de un determinado sector de los trabajadores. El principio contrario es el de pluralismo sindical.
- c) **Sindicalismo de gestión, de cogestión y de autogestión.**- Resulta evidentemente Incompatibles las tres tendencias que se expresan en los vocablos anteriores. El sindicalismo de gestión sustenta el principio de que en el conflicto de las clases, a los trabajadores les corresponde, solamente, el procurar la mejoría de sus condiciones de trabajo, respetando la autonomía empresarial y el sistema capitalista. La cogestión, aceptando el capitalismo, intenta que sindicatos y empresarios compartan la responsabilidad del manejo de las empresas. La autogestión parte del supuesto de que las utilidades compartidas deben invertirse en la adquisición, de conformidad a las formulas capitalistas, de las acciones de las empresas, para que los obreros, convertidos en accionistas, lleguen a controlarlas y a dirigir las en su propio beneficio.

1.7 .- LOS INSTRUMENTOS PARA LOGRAR LOS PROPÓSITOS FINALES DEL SINDICALISMO

Para entender el concepto de medios, tendremos que entenderlo como las herramientas utilizadas para lograr los propósitos finales del sindicalismo. Estos medios aceptan múltiples clasificaciones, por que o bien son objetivos inmediatos que harán factible el objetivo final o bien se trata simplemente de instrumentos específicos de

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

lucha que sirven para alcanzar determinados objetivos. Los primeros los conoceremos como medios estratégicos, los segundos, medios tácticos o "medios de acción".

" Entre los medios de lucha de carácter social de los trabajadores y de sus sindicatos, se encuentra, en primer término, la acción directa,..... Corrientemente se cree que la acción directa la constituyen los actos violentos de los obreros, que destruyen maquinas o útiles y llevan a cabo manifestaciones públicas , pero este concepto es una falsificación y rechaza la teoría de la acción directa, que es para la clase obrera, lo que la burguesía fue la economía política, es decir, una teoría de lucha de clase en que se funda nuestro derecho de asociación y huelga, por lo que la acción directa viene a ser un derecho social y al mismo tiempo una política obrera, pues como lo advirtió Marx, la lucha de clase a clase es una política. " ¹⁶

Los medios de acción son susceptibles de ser clasificados:

- a) De acción directa.
- b) De negociación convencional colectiva.
- c) De acción orgánico-jurisdiccional (comisiones).
- d) Asistenciales.
- e) De acción política.

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Ob. Cit. p. 1627

Los medios de acción directa expresan la idea una conducta agresiva, que puede estar dentro de la ley o romper con sus limitaciones. En ocasiones supone una conducta ilegal pero que, bien por ser colectiva, bien por no ser suficiente, no genera sanciones. A continuación haremos una referencia a los medios de acción directa más frecuentes.

a) La huelga.- es definida por nuestra ley como "las suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" (art. 440). De la manera como se encuentra regulada en nuestro país la huelga, podemos afirmar que esta constituida por el ejercicio de un derecho para suspender el trabajo, ya sea en una empresa o un establecimiento y no implica sólo el derecho para dejar de trabajar. Ello confirma que la huelga es una conducta activa, además de pasiva y se considera violatorio de su ejercicio y ofensivo para los derechos de la sociedad que se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeña, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga.

b) La huelga por solidaridad.- Constituye una causal exótica, y por lo tanto poco probable de reducidísima aplicación en nuestro medio laboral, cuya finalidad es que los trabajadores de una determinada empresa, como prueba de su adhesión a los trabajadores huelguistas de otra empresa (en huelga existente), suspenden el trabajo. En cierto modo la huelga por solidaridad constituye el instrumento jurídico que haría posible la huelga general revolucionaria, pero para ser sinceros un movimiento de tal magnitud en nuestro ámbito, resulta poco probable y esto se debe a la apatía de lo diversos sindicatos y que los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

obreros no les interesa el bienestar colectivo sino básicamente el personal, aunado a que los líderes sindicales asumen poca responsabilidad en este tipo de asuntos, por la simple y sencilla razón de estar cuidando los intereses de los empresarios.

Además por que en la huelga por solidaridad la ley es tajante al respecto, los trabajadores no tendrán derecho al pago de los salarios caídos art. 937, disposición por demás razonable y justa porque, evidentemente el empresario afectado no es responsable del movimiento, y por lo tanto no le es imputable.

c) La huelga general.- constituye no sólo una táctica sindical y revolucionaria sino el elemento central de la estrategia revolucionaria, no se trata de una huelga preconcebida, sino de un fenómeno espontáneo, surgido el encadenamiento de circunstancias que llevan a los obreros, un poco sin pensarlo, a la paralización total de labores y como consecuencia de ello, a lograr una transformación del sistema político, ejemplo muy claro lo tenemos en Venezuela, donde las presiones van encaminadas al derrocamiento del presente Hugo Chávez.

d) Los paros.- En la fracción XVII del Apartado "A" del artículo 123 constitucional señala que los paros son un derecho patronal. Sin embargo, la terminología laboral se utiliza la misma expresión para referirse a la maniobra de los trabajadores, derivada de un acuerdo previo, de suspender

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

momentáneamente el trabajo, bien en uno o varios departamentos de una empresa, bien en la totalidad de las instalaciones. El paro constituye una conducta ilegal, susceptible de generar una acción patronal de despido; pero es eficaz en cuanto representa una acción concertada, de naturaleza colectiva, que demuestra una evidente intención de lucha. Cuando afecta a toda una empresa el paro suele denominarse huelga loca. Es uno de los medios más utilizados de acción directa en los casos en que los trabajadores tienen verdadera conciencia de clase.

- e) El tortuguismo.- Esta expresión, que tiene un significado real en nuestro país, se utiliza para identificar el trabajo en cámara lenta, o trabajo no productivo, esto es, lo que rompe con las limitaciones temporales señaladas a cada tarea, como consecuencia de una disminución exagerada del ritmo de actividad. El concepto de tortuguismo nació en México en relación a las maniobras realizadas en ese sentido por los trabajadores ferrocarrileros y hoy sirve para identificar otro de los medios de acción directa favorita de los trabajadores.

Es obvio que el tortuguismo constituye una conducta ilícita en cuanto viola la obligación esencial de los trabajadores de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en forma, tiempo y lugar convenido, art. 134 f IV, pero al mismo tiempo constituye una maniobra de difícil remedio, particularmente en las empresas que carecen de un estudio adecuado de tiempos y movimientos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO SEGUNDO

DESARROLLO HISTORICO DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

2.1.- ANTECEDENTES

La formación del sindicalismo en México está ligada estrechamente al importante desarrollo económico que experimento el país en el régimen del General Porfirio Díaz (1867-1910). Esto se dio principalmente en la minería como en la industria textil, los trabajadores que iniciaron el proceso de organización y que después asumirían también ferroviarios, petroleros y tranviarios.

Así también, los artesanos de algunas pequeñas ciudades, incluyendo a la ciudad de México, se incorporaron a la dinámica a tan importante movimiento.

"Con el nacimiento del régimen porfirista tanto el movimiento obrero en México, como la propagación de las ideas socialistas tuvieron un serio renacimiento. En 1875 los socialistas europeos, tenían noticias de la iniciación de un movimiento obrero en México, y con ello eran dados los primeros pasos para establecer relaciones próximas; y al año siguiente se reunió el primer congreso obrero en México (del 5 de marzo de 1876), quedando fundada la gran Confederación de Asociaciones de los Trabajadores de los Estados Unidos de México que, sin tener un programa definitivo debido a sus

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

numerosas y constantes complacencias tanto con los hombres del poder como políticos de segunda categoría, se logró expresar el principio de unión.¹⁷

Como resultado de este proceso, a finales del siglo XIX México contaba con algunos sindicatos que pudieron confrontar las políticas represivas del régimen porfirista y alcanzar así una madurez que en su ausencia quizás no se habría producido. Las huelgas de Cananea y Río Blanco son claros ejemplos de ello.

Fue hasta el estallido de la revolución en 1910, que la formación del sindicalismo estuvo estrechamente ligada a la dinámica económica del régimen porfirista. El capital extranjero fue uno de los principales actores, de manera que la forma principal de organización de la producción, tal como estaba ocurriendo en otros países latinoamericanos, fue el enclave minero o agroindustria. En gran parte del territorio nacional, hubo grandes empresas mineras que conformaron un sector que, a diferencia del que se había venido desarrollando desde la Colonia, concentraron grandes volúmenes de mano de obra que se incorporaron a la extracción, la concentración y la fundición de metales que se exportaba hacia los Estados Unidos.

De lo anterior es fácil concluir que los mineros y ferrocarrileros fueron el origen de la constitución del proletariado mexicano. Procedentes de las zonas agrícolas circundantes o migrantes del sur y centro esos trabajadores conformaron masas que frecuentemente tenían lazos comunitarios gestados en sus lugares de origen. En una

¹⁷ VALDES, José C. *El Porfirismo. Historia de un Régimen. El Nacimiento (1876-1884)*, Antigua Librería Robredo de José Porrúa e Hijos, México, 1941, p.398.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mina como la de real del Monte y en centro ferroviario de Pachuca, los mineros y ferrocarrileros eran a la vez campesinos y hasta muy recientemente mantuvieron sus vínculos con el ciclo productivo agrícola.

Algo similar ocurriría con el con el sector textil, situado en la zona centro del país, en donde se concentraron grandes ciudades de obreros que provenían incluso de estados del sur del país. A pesar de la diferencias tecnológicas, el enclave funcionaba en forma muy similar al de las minas, de manera que en ambos sectores, los trabajadores estaban sujetos a formas de control extremo, que incluían remuneraciones en especie y el monopolio de las tiendas de raya así como el arbitrio de capataces y jefes que manejaban las instalaciones con mano de hierro, que al final de cuentas fue unas de las causas que dieron origen al movimiento revolucionario.

Con la evolución tecnológica y las concentración en las grandes ciudades otros sectores empezaron a formar parte del proletariado mexicano. Fue a partir de la intensificación del proceso de urbanización, que empezaron a desarrollar actividades como el transporte urbano, el comercio, la producción de bienes en gran escala, como el pan o la ropa, que dieron como resultado la conformación de nuevos sectores obreros asalariados. Los artesanos de la madera, los encuadernadores, los forjadores y otros especialistas, a partir de las mutuales, que se habían organizado desde 1850, pasaron también a formar parte de este proceso de organización gremial e manera que cuando estalló la crisis política de 1910-1911, los trabajadores tenían una cierta presencia, al menos en las actividades mencionadas y sabían ya expresar demandas que gradualmente les dieron un cierto poder en las negociaciones políticas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los trabajadores organizados de la minería y del sector textil así como los ferroviarios, tranviarios y petroleros se encontraron en un callejón sin salida y no tuvieron más opción que luchar por sus derechos utilizando para ello, la violencia (segunda década del siglo xx). A pesar de algunos reglamentos promulgados durante el régimen de Díaz que responsabilizaban a los dueños de las empresas ferroviarias y de las minas de la seguridad de sus operarios, la frecuencia de accidentes era enorme y los trabajadores no tenían a quien recurrir. Todo lo anterior dio como origen a que los trabajadores tomaron conciencia de su situación y empezaron a revelarse y así es como comienzan los primeros esbozos de agrupación para concluir con la formación de los sindicatos y todo lo que ello implica.

2.2 .- LAS VIEJAS ESTRUCTURAS Y LA PROBLEMÁTICA ACTUAL

Para entender la situación del sindicalismo dependiente o sindicalismo político, que es el que realmente se aplica en nuestro país, hay que tomar en cuenta que sus dirigentes principales, en los últimos 60 años, han envejecido o de plano muchos de ellos ya fallecieron y que es necesaria una renovación humana.

Este fenómeno, que afecta a parte importante de los líderes, ha provocado ya algunas crisis, pero fue con la muerte del eterno líder Fidel Velásquez, que se agudizaron, y que para ser sinceros ya era esperada desde hace muchas años, sin embargo, aunque ya tenían designado a su sucesor, al señor Rodríguez Alcaine, que sin variar mucho, continua la misma línea que su antecesor, pero eso si con un lenguaje más claro y por su puesto más florido.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Fue en junio 1997 cuando Fidel Velázquez falleció, había cumplido 97 años (24-IV-1900-21-VI-1997). Como líder sindical, este personaje arribó a los 74 aniversarios. Esta condición lo hizo un caso relevante en la historia del movimiento sindical; por su larga historia le correspondió participar en las principales centrales obreras de México de las últimas siete décadas: la Confederación Revolucionaria Obrera de México (CROM) y la Confederación de Trabajadores de México (CTM), de la CROM aprendió bastante del núcleo que gobernaba la central: el " Grupo Acción" y también, por supuesto, de su principal líder: el electricista Luis N. Morones. Fidel Velázquez fue fundador, organizador y miembro de la dirección de la CTM desde 1936, es decir, desde su creación. Por tanto, él la conoció muy bien en su estructura, en sus dirigencias, en sus métodos y en su forma de relacionarse con el poder público, ya sea federal, estatal o municipal; el mismo líder conoció, desde luego, a las principales organizaciones patronales y a sus dirigencias. Tampoco debemos olvidar que Fidel conoció como pocos, al partido oficial desde sus orígenes (PNR-PRM-PRI). Él supo organizar, mantener y consolidar la estructura sectorial o corporativa del partido; con su posición de líder del sector le correspondió participar en la elección de candidatos a todos los niveles del poder Ejecutivo y Legislativo de México desde 1941.

Por lo anterior, Fidel desempeñó un papel esencial en las relaciones del sindicalismo con el PRI y con el Gobierno, y de esto se desprende rasgos que es necesario señalar:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es necesario resaltar el hecho de que Fidel Velázquez respondía a la figura de los líderes más tradicionales del sindicalismo mexicano, fue de lo más reacios a promover cambios en el sindicalismo, en el partido oficial y en el régimen.

Un segundo rasgo de Fidel y de los líderes que están en la dirección nacional cetemista es que no promovieron la formación y rotación de los cuadros dirigentes, sobre todo para acceder al propio Comité Ejecutivo Nacional; es muy fácil constatar que quienes están en este nivel han permanecido ahí a lo largo de numerosos años.

Un tercer rasgo de los líderes como Fidel Velázquez es su bajo interés por enfrentar los problemas modernos. En este contexto la discusión sobre el mundo del trabajo en la situación actual, fue minimizado por el grueso de los dirigentes cetemistas. Como se sabe, el peso de la CTM y de Fidel Velázquez fue decisivo en la conformación y creación del Congreso del Trabajo desde 1966. En este organismo las decisiones de mayor peso provinieron generalmente de la CTM y, enseguida, de la Federación de Sindicatos al Servicio del Estado (FSTSE); cuando menos así sucedió de 1966 a 1994.

En 1995-1997 el peso específico de la CTM fue cuestionado ampliamente al interior del CT. La figura de Fidel ya se mostraba incapaz de disciplinar a todas las organizaciones y sus respectivos líderes. Este acontecimiento, reiterado durante tres años, muestra que la CTM y su líder ya habían dejado de tener el respeto, el peso político y el amplio consenso ejercido en el sindicalismo mexicano y, particularmente, en sus niveles dirigentes. Por tanto, en estos últimos años, el CT viene sufriendo una resquebrajadura. Existen grupos que viene promoviendo una rearticulación del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sindicalismo mexicano. Esta acción es la respuesta "natural" a un sindicalismo ineficiente, muy burocratizado y muy dependiente de la política dictada por el PRI-Gobierno.

Fue claro que fueron numerosos los dirigentes al interior y al exterior de la CTM que estaban ciertos de tener los méritos que se requerían para suceder a Fidel Velázquez, no sólo como secretario general de la CTM, sino como líder del sector obrero-sindical; es decir, como el principal interlocutor del gobierno en materia de trabajo, salarios, o prestaciones; como el negociador central en el asunto de los pactos, programas o alianzas económicas que se han firmado y seguramente se promoverán en los marcos de la política neoliberal.

Ser el principal negociador con el poder implica también ser el principal distribuidor de los puestos de representación que el poder concede a los grupos sindicales, como una forma de pago a su lealtad política. A estos retos y otros más se tuvo que enfrentar Rodríguez Alcaine tras suceder a Fidel. De lo anterior es fácil adivinar que la presencia de Fidel Velázquez en 1983-1997 debilitó al movimiento sindical, al someterse a los programas económicos del gobierno.

De manera paradójica la ausencia de Fidel Velázquez Sánchez del panorama sindical ha impulsado rupturas de la CTM y del CT, es decir impulsará un debilitamiento del movimiento sindical, que puede desembocar en rupturas y reagrupaciones del sindicalismo y, por ende, del mismo sector obrero del PRI. En este contexto, es obvio que, el sindicalismo mexicano en su conjunto requiere un nuevo tipo de estrategia y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

programa, que le permita desarrollarse como tal y que le proporcione un nuevo liderazgo, no sólo en su edad cronológica, sino en sus ideas y proyectos; es evidente que muy poca utilidad tendrían los líderes jóvenes con las mismas ideas del sindicalismo tradicional. En estos momentos parece recomendable una revisión profunda de las distintas estrategias políticas y sociales que el movimiento obrero ha utilizado a nivel internacional y nacional: el Ludismo o la resistencia a la Revolución Tecnológica, el Utopismo y la formación de comunas, el Anarquismo, el Anarcosindicalismo, el Socialismo y el Comunismo Científico, el Cristianismo Sindical, el Sindicalismo Nacionalista o Antíimperialista, el Sindicalismo Populista y el Sindicalismo Reformista o "Amarillo". Desde luego, este último tipo de sindicalismo es el que ha predominado en México en las últimas décadas, pero las anteriores estrategias y proyectos han contribuido de manera sustancial al avance del movimiento obrero y sindical, por lo que una nueva lectura de ellas puede inspirar la creación de una o varias estrategias y programas sindicales en México y en el mundo. En esta dirección, parece útil formular la siguiente pregunta: ¿Cuál rumbo seguirá la CTM y el sindicalismo mexicano en las próximas décadas?. ¿El rumbo de algunas de las estrategias indicadas o el que marque alguna nueva?. Como se recordará, en algunos países europeos los sindicatos han creado empresas y obtienen ganancias, al participar en la producción y distribución de bienes, como una manera de crear nuevas formas de actividad social; en México, esta tendencia fue desarrollada hace varios años en parte por la propia CTM y en parte por el sindicato petrolero en la época de La Quina sin embargo, en ambos casos no se vio un crecimiento sustancial de estas actividades, sino más bien su corte tajante en el sexenio de Salinas. Es previsible que todas esas organizaciones tengan que buscar nuevos caminos. Los viejos, trillados y maltrechos, ni siquiera empedrados de buenas

intenciones, lo están conduciendo al infierno del fracaso. Pero es difícil que puedan transformarse de tal manera, sobre todo en una etapa de crisis profunda, que puedan intervenir el orden de las cosas y rescatar un predominio sindical. La pobreza de sus miras ante la nueva Ley Federal del Trabajo, hace patente que su futuro no resulta satisfactorio.

2.3.- LA PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO EN LA ECONOMÍA

Es evidente, que los sindicatos participan en la economía del país, los Sindicatos en sus Asambleas hacen propuestas para los incrementos salariales, sin embargo éstas propuestas se concretan con los patrones, buscando un equilibrio en el capital y los salarios de los trabajadores, más las prestaciones, los programas de vivienda que exigen los sindicatos a las instituciones que se subrogan a esta obligación, en el pacto de solidaridad, para coadyuvar con el Ejecutivo y lograr la estabilidad con la economía, desacelerar la inflación con lo que se ha dado en llamar Canasta Básica, con evitar exigir salarios y prestaciones, procurando estabilizar a los agremiados, convencerlos de que, no es prudente hacer reclamaciones de incrementos salariales, puesto que se provocaría una inflación mayor y por ende una inestabilidad social. Pero la vida económica moderna plantea el problema de una dimensión en la que el conflicto de intereses entre el Estado y los sindicatos, particularmente los obreros, aunque sin dejar de considerar las posibilidades de que también ocurra con los patronales, se agudiza.

Hoy el Estado participa activamente, por sí mismo, en la vida económica. El titular de empresas y en ellas se producen relaciones laborales que presentan la misma

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

característica de la que hay en las empresas privadas; el ejercicio del derecho de huelga, la contratación colectiva y la defensa de los intereses individuales de los afiliados constituyen una realidad frente a esas empresas que habitualmente son paraestatales.

El dramatismo de la lucha de clases se plantea en toda su magnitud. A nadie debe extrañar que el Estado se reserve un derecho de control sobre la vida sindical, así sea muchas veces hipotético, que suele ejercer mediante actos legislativos y administrativos pero que también pueden presentarse de manera indirecta, al convertir a las centrales sindicales en organismos de amortiguación de las inquietudes obreras. El precio, poder político y apoyo legal y si hace falta represivo, en contra de los sindicatos rivales independientes, es parte de la fórmula.

La posibilidad de que esto ocurra también frente a los sindicatos patronales, existe. En las economías mixtas hay ocasiones en las que el Estado, ejerciendo un cierto arbitraje entre los grupos sociales, tiene que inclinarse a favor de unos y en contra de los otros.

En las condiciones críticas del momento actual, la resolución estatal de aumentar los salarios, mucho más haya de lo que suelen permitir las leyes, tropieza con la posición de los sindicatos patronales y hace patente enfrentamientos que no pueden disimularse. Por que puede ocurrir que el Estado decida, por sí mismo, aumentos en sus empresas y trate de imponer a las privadas que también los acepten.

TESIS CON
FAMILIA EN

"La libertad Sindical en México, un nuevo camino creado por el Estado, para la emancipación integral del proletariado y, para el capitalismo, un derecho limitado en la defensa de sus intereses materiales." ¹⁸

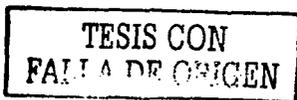
2.4.- EL SINDICATO Y SU RELACION CON EL ESTADO

Normalmente los sindicatos están dotados de poderes legislativos, que les permiten determinar su régimen interior; de funciones jurisdiccionales a virtud de las cuales pueden juzgar a sus miembros y de poderes ejecutivos, otorgados a sus principales dirigentes, también los es que de otra parte dichos poderes sólo pueden entenderse dentro de un margen constitucional o legal que implica una concesión unilateral del propio Estado. El Estado se reserva siempre la facultad de establecer los alcances y límites de la actuación de los sindicatos.

El Estado como representante de una clase social en el poder, puede establecer vínculos de cooperación con los sindicatos, inclusive, convertir a éstos en parte esencial de su estructura, pero siempre la instancia suprema de decisión quedará en manos del propio Estado a través del mandatos constitucional y de las normas reglamentarias que se dicten.

La historia en nuestro país es un claro ejemplo, los sindicatos en México operan de la forma descrita anteriormente no tienen autonomía, sin embargo aunque los

¹⁸ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La Libertad Sindical en México. Talleres Lino tipográficos , México, 1926,p. 203.



líderes se empeñen a manejarlo de esa manera es por demás evidente, quien realmente tiene la última palabra de acuerdo a sus intereses es el propio Estado.

Puede haber variantes en la relación entre el Estado y los sindicatos. Se confirma que los sindicatos pueden terminar su existencia por decisión unilateral de sus fundadores pero que difícilmente se les autoriza a actuar sin una acción estatal de reconocimiento de su existencia, que ha veces se otorga la personalidad jurídica.

Hay razones políticas y económicas que determinan esa conducta estatal, que siempre reservará un cierto margen de control.

Una posibilidad sería una acción revolucionaria fundada en un deseo de los sindicatos de cambiar ese orden de cosas, pero se trataría de una ruptura de orden jurídico, esto es el cambio por la vía de la violencia, que a estas alturas a nadie convendría. En esa hipótesis lo más probable es que se estableciera nuevos condicionamientos legales que volverían a ubicar a los sindicatos a un nivel secundario frente al nuevo Estado.

Es importante examinar las diferentes alternativas de intervención de los sindicatos en la vida pública y social. En todos los casos y lugar el Estado dice la última palabra. La difícil relación del estado y los sindicatos, es indudable que el Estado se reserva una fracción importante de la libertad sindical que queda subordinada a su decisión administrativa o jurisdiccional. Existe el problema planteado que pone de manifiesto que el Estado es un órgano de poder de una clase social sobre otra. En ese

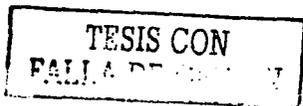
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sentido el Estado juega de manera indirecta, una lucha de clases, al defender los intereses de aquella que ha logrado integrar sus órganos de gobierno. La consecuencia lógica es que defiende en todo caso esos mismo intereses y que por ello entra en conflicto con los sindicatos, aun dentro de un sistema que invoque ser sindicalista.

2.5.- EL SINDICATO EN LA VIDA POLÍTICA

A manera de antecedentes del presente este capítulo cabría hacer referencia a la primera Ley Federal del Trabajo mexicana, promulgada el 18 de agosto de 1931, en su artículo 249, fracción I, consagró la prohibición a los sindicatos de "intervenir en asuntos religiosos o políticos", por la simple y sencilla razón, que nuestro país acababa de vivir, entre 1926 y 1928 la guerra cristera que expresó la ruptura entre el Estado (nacido de la revolución) y la Iglesia (firme aliada de fracciones conservadoras que intentaba conservar privilegios y desviar la atención de las ideas librepensadoras que orientaron en sus principios la lucha armada y a su posterior institucionalización). Habida cuenta de la traición que desde ese entonces ya se vinculaba a los sindicatos nacientes con las organizaciones políticas o con el Estado mismo, y de ahí la desconfianza que producía que intervinieran en asuntos políticos.

Es en Europa y en los países del cono sur de nuestra América latina, donde la vinculación de las grandes centrales obreras a los partidos políticos, es por demás evidente y absoluta. Francia, Italia, España, Gran Bretaña, Argentina, Brasil, Chile, son claros ejemplos de ello. En México el sindicalismo nace bajo la evidente influencia de la decisión estatal. La constitución, de 1917(8), de la Confederación Regional Obrera



Mexicana es el resultado de un Congreso Obrero convocado por el gobernador del Estado de Coahuila. Cuando en 1936 se forma la Confederación de Trabajadores de México, la influencia del presidente Lázaro Cárdenas es indiscutible. La relación estrecha entre el denominado "Movimiento Obrero" y los gobiernos revolucionarios es una prueba de lo mismo. No obstante, al dictarse en 1931 la primera Ley Federal del Trabajo la fracción I del art. 249 prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y políticos. Es precisamente Lázaro Cárdenas quien inicia la reforma de ese precepto para suprimir la segunda prohibición, con una intención que resultaba evidente.

El sindicalismo político implica que los trabajadores no se limiten a formular peticiones dirigidas a la obtención de mejores condiciones de trabajo sino que, además, armados con una preparación política específica, persigan los fines de ésta, cualquiera que sea su tendencia.

En México el PRI, carente de ideología, perdió el control de todo desde diputaciones locales y federales hasta las elecciones presidenciales, y actualmente se encuentra luchando contra su misma estructura y dirigencia tratando de enderezar la nave lo que se ve muy complicado. El PAN navega hoy entre un realismo sospechoso que lo llevo a alternar el poder con el PRI. El PRD, síntesis complicada de las ideologías diferentes, que se define por una clara oposición del Sistema, y que será un fuerte contendiente a las elecciones presidenciales próximas. Se trata de un sindicalismo político que es político pero no sindicalismo. La formula del sindicalismo de gestión tiene indudable arraigo, en nuestro país, donde aún los grupos sindicales más radicales, el llamado sindicalismo independiente sólo verbalmente expone una política de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

antagonismo al Estado y actúa dentro de la línea puramente económica. Se trata en cierta manera, de un antagonismo de grupos que concurren, más o menos en términos semejantes, hacia un equilibrio en el poder del Estado.

2.6.- EL SINDICATO CON LA EVOLUCION TECNOLÓGICA

Uno de los problemas a los que tienen que enfrentarse los sindicatos es la nueva tecnología que incorporan velozmente las empresas. La revolución tecnológica producida en los países desarrollados, ha creado la dependencia tecnológica de los países del tercer mundo. Esta dependencia reduce a los países subdesarrollados a la maquila, al ensamblaje, a la producción de refacciones, dentro de una tecnología operativa y de desechos. La alta tecnología permanece en secreto, monopolizada y administrada por los países altamente industrializados. Así se produce el estado de subordinación técnica y económica en que están sumergidos los países pobres.

La incorporación de los avances tecnológicos a las nuevas relaciones de trabajo, tiende a desplazar a los trabajadores debido a la robotización, y crear formas tan precarias de trabajo que los trabajadores no sienten importante ni mucho menos útil su sindicalización.

Es un hecho que en varias empresas de nuestro país ya está presente éste fenómeno, se han establecido condiciones precarias de trabajo, algunas de ellas al margen de la Ley Federal del Trabajo, y aun de la propia Constitución: los contratos temporales, el régimen de jornada parcial, el trabajo con pluralidad de patrones, el pago

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

por hora, la contratación de un número de horas en un año, el trabajo compartido, el contrato de funciones múltiples, la relación de trabajo triangular, la creación de agencias de trabajo de temporada, el trabajo con horario movibles, el trabajo de reserva, el trabajo clandestino, sobre todo el de los extranjeros o indocumentados. Todas estas y otras modalidades precarizadas del trabajo, implican merma en al lista de los afiliados a los sindicatos, que es una de las mas bajas intenciones de los patrones.

Existen estadísticas a nivel mundial que revelan que solo una tercera parte de la población adulta tienen un puesto de trabajo permanente. Estas realidades del trabajo hacen indispensable que los sindicatos revisen sus principios, su organización, su estrategia.

Si los sindicatos desean mantenerse vigentes, deben prepararse para hacer atractiva la afiliación de trabajadores altamente capacitados, con preparación técnica o científica, quienes son poco propensos a agruparse en estas asociaciones profesionales. Dichos trabajadores necesitan incentivos para su afiliación sindical.

Asimismo los sindicatos deben velar por que los trabajadores efectivamente reciban capacitación y adiestramiento, a fin de que sen ellos quienes ocupan los nuevos puestos que genere el desarrollo de la tecnología moderna.

Los instrumentos jurídicos para lograrlo están en la constitución y en la Ley Federal del Trabajo, existe la obligación de las empresas de otorgar capacitación y adiestramiento, a sus trabajadores a todos los niveles. Ahí la gran incógnita y más claro

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

no puede ser los elementos existen el problemas es aplicarlos. Los sindicatos además de buscar nuevas formas de organización para captar entre sus miembros a los trabajadores altamente capacitados , deben combatir los esfuerzos permanentes sistemáticos de los empresarios que pretenden evitar que los sindicatos encuentren las formas naturales de organización.

Los sindicatos han de imaginar formas de adaptarse a las exigencias de producción de producción moderna y hacer provechosa y atractiva la afiliación de los trabajadores, de manera que la no sindicalización resulten desventajosa para la empresa; los sindicato deben revertir la tendencia.

Todo esto no debe verse como un presagio de desastre en la vida sindical, así han sido las crisis de la historia que han tenido que sufrir los desposeídos.

Iguals preocupaciones se dieron con la aparición de la rueda, de la pólvora, de la máquina de vapor, de la electricidad y de la energía atómica. Ahora la robotización a creado alarma en los medios laborales.

Sin embargo, hemos de ser conscientes de que sólo se trata de una nueva crisis en los procesos de producción.

Los dueños de los medios de producción seguirán buscando formas de explotación más exacerbadas de los desposeídos, y los trabajadores seguirán encontrando su unidad, como el único más vigoroso medio de defensa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.7.- EL NUEVO SINDICALISMO, PERSPECTIVAS HACIA UN FUTURO PROMETEDOR

Para un nuevo sindicalismo es necesario hacer propuestas y para esto me permito hacer las siguientes:

1.- Representación política y representación sindical. Esto significa que cuando el dirigente sindical quiera contener por un puesto de elección popular, debe renunciar al cargo sindical, por lo menos con seis meses de anticipación al día de la elección. Esto se debe a que los trabajadores requieren representantes de tiempo completo.

Lo cierto es que en nuestro país la combinación de la política con los sindicatos ha resultado desastrosa y cuantas veces a terminado en las cañerías de la corrupción; sindicatos cuyos miembros por estatuto pertenecen a un partido político, oscuros acuerdos en los que el apoyo electoral se paga con puestos públicos, etc. Los beneficios de estos acercamientos al poder político han sido para unos cuantos, jamás para la clase trabajadora.

2.- Reelección de la directiva sindical. Llevar el principio republicano de la no reelección al ámbito de las directivas sindicales, es una medida indispensable en el esfuerzo por renovar los sindicatos y por recobrar su credibilidad.

Para entender lo anterior basta voltear a ver a la historia en nuestro país, donde es claro que la reelección a provocado que líderes sindicales se enquisten en forma

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

vitalicia al frente de los sindicatos, dando como resultado sindicatos, caducos y pasivos que a nadie representan.

Lo relevante es impedir que los dirigentes sindicales se conviertan en guías morales que se eternicen en la directiva de los sindicatos. Si la no reelección absoluta resulta inconveniente para los sindicatos podría optarse por la reelección del secretario general por una sola vez. Es necesario que se establezca la duración de estos funcionarios sindicales en estos puestos, por que de lo contrario ya conocemos los nefastos resultados que de esto resulta.

3.- Cláusula de ingreso y separación. Estas cláusulas pueden pactarse en los contratos colectivos de trabajo; En su nacimiento tuvieron por objeto consolidar a los sindicatos, hoy se han convertido en un instrumento represivo en contra de los trabajadores.

Actualmente estas cláusulas deben desaparecer nacieron en un tiempo en el que la mejor perspectiva para un sindicalismo incipiente, era el sindicalismo único y obligatorio. Hoy el escenario es otro. Con la aplicación de las medidas de fuerza no se fortalece a los sindicatos.

"Su progreso jurídico, no siempre paralelo a su moralidad judicial -su prioridad económica- no siempre coincidente con el bienestar colectivo-; su elevación mental-no siempre acorde con su pureza administrativa-, a pesar de todo, han realizado tal número

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de proezas, que bastarán para sentirnos orgullosos de nuestra obra y para darnos optimismo con respecto al futuro." ¹⁹

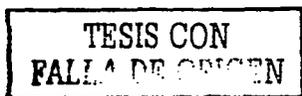
2.8.- LA DEMOCRACIA HACIA EL INTERIOR DEL SINDICATO

En los momentos en los que a nivel mundial se están modificando los esquemas de las relaciones de trabajo y la afiliación sindical ha descendido, los sindicatos no pueden permanecer cruzados de brazos esperando lo que les depara el destino.

Uno de los caminos por los que deben transitar los sindicatos, si quieren conservar su calidad de interlocutores sociales y su peso específico como factor real de poder, es el perfeccionamiento de la democracia sindical. En los sindicatos es natural que se actúe por medio de representantes, los cuales toma decisiones fundamentales a nombre de la colectividad. Por esto resulta muy grave que haya representantes impuestos en forma antidemocrática, desligados de las bases y ayunos de conciencia de clase.

El sindicalismo en nuestro país vivió hace una décadas su época de oro; hoy su prestigio y credibilidad están en el sótano. Los sindicatos brillan por su ausencia en las discusiones de los grandes temas nacionales; pasaron a ocupar el denigrante papel de comitiva del poderoso caballero,,,,,se encuentran extraviados en su objetivo histórico como defensores de los derechos laborales e impulsores del desarrollo de quienes viven de su trabajo.

¹⁹ F. PALAVICINI, Félix. México Historia de su Evolución Constructiva. Porrúa, México, 1945, pp.17 y 18.

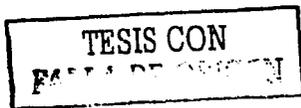


Entre más agudos son los efectos de la crisis económica, entre más crece el problema del desempleo, los trabajadores necesitan protección más eficaz. Pero irónicamente, es ahora cuando más débiles están los sindicatos, es ahora cuando han dejado de ser protagonistas, tantos años de indiferencia, los han petrificado.

Estamos viviendo el resultado de muchos años de falta de democracia sindical, de ausencia del pluralismo sindical, y de carencia de autonomía sindical. La falta de democracia sindical se manifiesta con la presencia de líderes que se eternizan en las directivas, verdaderos caciques sindicales que sólo ven por sus intereses, seudo líderes que le dan la espalda a las causas de los trabajadores por que están desligados de la base trabajadora; sindicatos herméticos, auténticos cotos de poder, cuyas puertas están totalmente cerradas para las mujeres, para los jóvenes y para los trabajadores que perezcan o sean disidentes. A lo anterior hay que sumar el problema del registro sindical, que es utilizado para evitar que nuevas alternativas sindicales pongan en peligro los turbios intereses de los sindicatos desleales, impidiendo el surgimiento de sindicatos verdaderamente representativos.

La carencia de autonomía sindical se expresa en la constante intromisión en la vida sindical por parte de los patrones y de autoridades gubernamentales. Es común oír que se acusa a los sindicatos de corruptos, cuando esa corrupción, en muchas ocasiones, es propiciada y promovida por empresarios y por gobernantes.

Los patrones corrompen a los sindicatos, maniobran cuanto pueden para imponer al frente de sindicatos blancos a líderes que son meros títeres manejados a su



voluntad; mediante una negociación colectiva simulada, imponen condiciones de trabajo a cambio de dádivas, que son los perjudiciales contratos de protección, intervienen en la huelga con esquiroleros o golpeadores para intimidar y someter a los trabajadores.

Hay funcionarios públicos que también corrompen a los sindicatos, les conceden canchales a cambio de votos en todo tipo de elecciones, los sindicatos se han convertido en trampolines políticos, los dirigentes sindicales se olvidan de sus responsabilidades para con los trabajadores y solo se preocupan por estar en la jugada política, han desvirtuado la noble tarea de servir a sus agremiados.

El sindicalismo mexicano, para fortalecer, debe abrir sus puertas a la democracia interna, debe dejar a un lado a los guías morales, que siempre resultan ser guías inmorales. Deben renovar sus directivas periódicamente, mediante procesos democráticos. Urge llevar a este ámbito el principio republicano de la no reelección debe construirse el verdadero pluralismo sindical, y el primer paso es suprimir las restricciones legales. Al registro de los sindicatos debe dársele solo efectos publicitarios y reconocer a estas agrupaciones gremiales a partir de su constitución conforme a la ley.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO TERCERO

EL DERECHO SINDICAL

3.1.- EL MARCO LEGAL, VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Entre las reformas sociales que aportó la revolución de 1910 al país, las referencias a la legislación laboral alcanzaron primordial importancia por los urgentes problemas a resolver sobre la ardua situación que imperaba en el campo de la explotación de la fuerza de trabajo, y que venía sometiendo al proletariado casi a las mismas condiciones prácticamente infrahumanas que arrastraba desde siglos atrás, sin poder obtener ningún logro que pudiese considerarse como tal; y cuyos desesperados intentos de liberación habían quedado patética y dramáticamente plasmados en las trágicas huelgas de los mineros de Cananea en 1906 y en 1907 de los obreros de Río Blanco durante el Porfiriato. Por lo que, luego de ostentar el más alto mando militar, el general Venustiano Carranza, en 1916, convocó a la Asamblea de Constituyentes para redactar un documento en el cual quedarán impresas las demandas políticas y sociales que la nación urgía, y que habían inspirado el movimiento revolucionario. Y fue en 1917, que nació la Constitución Política que hasta hoy reina a los mexicanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es un documento políticamente muy avanzado, pues aunque no sea muy notable el progreso en este orden respecto a la Constitución de 1857, al abordar el problema social se apunta una gran victoria conteniendo en sí los derechos y obligaciones de los mexicanos. Entre sus

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículos más relevantes se encuentran los siguientes: el Artículo 3º. en el que se declara la libertad de enseñanza, pero se especifica que la educación será laica y se prohíbe a la iglesia intervenir en actividades pedagógicas; el Artículo 27 en el que se dan disposiciones sobre el derecho de propiedad y la cuestión agraria, y el Artículo 123 que determina las leyes que deben regir y avalar el trabajo de todo ciudadano. Dicho artículo establece, además de otras protecciones y auxilios al trabajador, la jornada de ocho horas de trabajo máximo al día, un día de descanso por cada seis de trabajo, el salario mínimo y de horas extras, participación de utilidades, y el derecho a formar agrupaciones sindicales para defenderse de la opresión empresarial. Así como a los patrones para unirse.

El Artículo 123 constitucional, dictamina también, entre otras cosas, que el Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes que regirán del modo que sigue:

A) Entre obreros, jornaleros, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

B) Entre los poderes de la Unión, los gobiernos de los Distritos y Territorios Federales y sus trabajadores.

Apoyándose en estos lineamientos, surgen los apartados "A" y "B". El primero regirá las relaciones laborales en todo género de trabajadores, y el segundo solamente a los trabajadores al servicio del Estado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"La incorporación del artículo 123 en nuestra constitución de 1917, fue un ejemplo para el mundo, en cuanto a la distinción que hacemos entre la asociación profesional obrera y patronal, presentado únicamente a la primera constitución social. Por esto, advertimos que fue la primera en el mundo que proclamó derechos sociales a favor de los obreros, ejidatarios o comuneros" ²⁰

De lo anterior se desprende que los sindicatos en general como los burocráticos, en nuestro país poseen apoyo constitucional; los primero en la fracción XVI del apartado "A", y los segundos en la fracción X del apartado "B", ambos del artículo 123, su regulación específica se encuentra en los artículos 354 al 385 de la Ley Federal del Trabajo, y del 67 al 86 de la Ley Federal de los Trabajadores del Servicio del Estado, respectivamente.

Las autoridades laborales tienen facultades de intervención en la vida sindical y en la resolución de los conflictos que atentan contra estos atributos, aún cuando en ocasiones renuncien a ponerlas en práctica. El sistema de justicia laboral no sirve para asegurar el cumplimiento de la legalidad vigente y poner un freno a las estrategias empresariales porque aún carece de independencia frente al Poder Ejecutivo y de los recursos profesionales y materiales suficientes para llevar a cabo su función. Aunque la ley otorga importantes poderes coactivos y de confrontación a los sindicatos, los que hoy ostentan ese gran privilegio que es la representación de la mayoría de los trabajadores no pueden ejercerlos con total libertad porque en tal caso dejarían de contar con el

²⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. La Primera Constitución Político-Social del Mundo. Ed. Porrúa México, 1971, p.245.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

apoyo estatal para mantener sus privilegios monopólicos y corporativos, por lo que debemos concluir que la situación de los sindicatos sigue igual que los últimos cincuenta años, y que es necesario que las autoridades se ocupen del problema y instalen prontas soluciones para que el sindicato represente en esencia lo dispuesto constitucionalmente por el artículo 123, y que esto no se convierta en trampolín político para sus dirigentes, que desgraciadamente por más que se denuncie éstas anomalías sigue siendo un paraíso para todos ellos, situación que es más que obvia cuando se aproximan elecciones, es cuando todos ellos salen a la luz pública.

3.2.- LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS

La formación de los sindicatos, esta regida en nuestro país por lo dispuesto en el art. 357 de la LFT que a la letra dice que " los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa " con lo que se reconoce la plena libertad tanto de trabajadores como de patrones, así como de los artículos 358 y 359, de donde se desprende que se trata de un acto consagrado de libertad, por ello se afirma que se trata de un negocio jurídico. En consecuencia es la manifestación de la voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho, previstos por el ordenamiento legal.

Por la necesaria afluencia de, por lo menos, veinte trabajadores o tres patrones que al reunir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho, una persona moral, podemos afirmar que se trata de un negocio jurídico colectivo. Así también puede entenderse como el principio de la libertad sindical o autonomía sindical como son: el

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

derecho a sindicalizarse, la libertad para formar o no formar parte de un sindicato, el derecho para redactar sus propios estatutos, elegir sus propios representantes, a organizar su propia administración y formular su programa de acción. Esta libertad consagrada y reconocida por la Constitución y por la ley, forman parte junto a la contratación colectiva y la huelga la trilogía que integra el Derecho Sindical.

Es importante considerar, los elementos esenciales y de validez de ese negocio jurídico. Serán los primeros el consentimiento y el objeto posible y el último, la forma, sin dejar de meditar la posibilidad de que el objeto sea ilícito, de tal suerte que la omisión de la forma o la ilicitud de los propósitos para su constitución pueden tener relevancia jurídica.

La constitución de los sindicatos puede ser examinado desde tres puntos de vista a saber, el político, social y jurídico. Desde el punto vista político la formación de los sindicatos debe tomar en cuenta la actitud del Estado frente a la decisión de los trabajadores de unirse para la defensa de sus intereses comunes. En ese sentido la historia demuestra que se han adoptado diferentes actitudes: desde la consagración del delito de coalición a la regulación estricta de su formación, siempre que permita el control estatal, pasando por la fórmula de la libertad sin obstáculos, cada vez más ridícula a partir de la seguridad de que el Estado prefiere controlar que tolerar.

A nivel internacional la norma que regula la constitución de los sindicatos a partir de su relación con el Estado es el "Convenio 87", referente a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación del 17 de junio 1948 de la Organización

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Internacional del Trabajo. Nuestro país aprobó y promulgó el Convenio, Diario Oficial de la Federación de 16 de octubre de 1950, por lo tanto en términos de los dispuesto en el artículo 133 constitucional, es Ley Suprema de la Unión.

Para los efectos que nos ocupa podemos recordar el texto del artículo 2 del Convenio 87: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. De lo anterior se desprende el principio que en nuestro derecho se conoce como la libertad de afiliación sindical.

Es claro que un Estado no puede impedir el nacimiento de los sindicatos ni es preciso que otorgue su consentimiento previo para ello. Sin embargo, en la realidad esto funciona distinto, por vía del control del Registro, el Estado suele hacer simulada esa libertad.

El aspecto social hay que atenderlo por la necesidad que los trabajadores tienen, y eventualmente los empresarios para unirse en su defensa.

En realidad detrás de la constitución de los sindicatos podría encontrarse el espíritu gregario del hombre y la conciencia de su propia indefensión, que lo lleva a unir sus fuerzas con los que guardan una posición semejante. Este es un fenómeno que a partir del trabajo como acción fundamental del hombre, se ha presentado en la historia bajo diferentes formas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.2.1.- SUS ELEMENTOS

Son elementos subjetivos: la forma como se expresa el consentimiento en la asamblea constitutiva y el requisito de forma. El objeto, la prohibición de intervenir en asuntos religiosos y de ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

La ley atiende de manera muy especial a ciertas condiciones de naturaleza subjetiva, respecto a los trabajadores, limitando por razón de la edad y de la naturaleza de la relación, la posibilidad de que participen en la constitución de los sindicatos. Respecto de los patrones, no fija otra limitación que la del número mínimo necesario, cuestión que en apariencia no resulta igual para las partes, sin embargo en el caso de los patrones no es necesario que le invoquen más limitaciones pues resultaría inoperante.

En la Ley Federal del Trabajo en el art. 362 se dispone que "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años". Por lo que a contrario sensu que no podrán hacerlo los menores de esa edad.

Atendiendo otros problemas, la ley prohíbe a los trabajadores de confianza ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores (Art. 363). También aquí cabe la interpretación a contrario, y deducir que los empleados de confianza podrán constituir sus propios sindicatos. En cuanto al número de trabajadores necesario para la constitución, es de veinte. Del texto legal se deriva que los trabajadores que constituyan un sindicato deberán encontrarse en servicio activo. Sin embargo, en el propio Art. 364

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

se deja de lado esa condición al indicar que " Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste".

La razón de la excepción anterior es clara y justa, dado el claro impedimento patronal a la constitución de sindicatos obreros, esto por que los actos preliminares llegan a oídos patronales.

De ello emanan represalias consistentes en despidos, por ello sería muy difícil para los trabajadores, constituir sindicatos.

El significado de trabajador en servicio activo tiene cierta imprecisión y proyecta serios problema cuando se trata de constituir sindicatos relacionados con espectáculos (artistas, cantantes, toreros, etc) que siendo profesionalmente trabajadores, es claro que no están subordinados en forma constante a un solo patrón, sino sólo en forma esporádica y con diversos patrones, ejemplo de lo anterior lo tenemos en los artista o cantantes que son contratado para ciertas presentaciones en ferias en diversos Estado de la nuestro país, conocidos como palenques.

Por lo que se refiere a los sindicatos patronales, la única condición es que se constituyan con tres patrones por lo menos (art. 364). Aquí será aplicable lo previsto en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el art. 10 y por lo tanto podrán concurrir a la formación tanto patrones personas físicas, como personas morales.

EL CONSENTIMIENTO

En nuestro derecho no es necesario que el consentimiento se exprese de forma especial solo bastará que se haga de manera indudable. De lo anterior se desprende que podrá otorgarse verbalmente, por escrito y aún de cualquier otra manera, por ejemplo, levantar la mano, o lo que facilite el recuento de votos, siempre y cuando se haya consentido anticipadamente en que la abstinencia de conducta pone de manifiesto una determinada voluntad, si es que se pide el voto negativo y no el afirmativo, podrá también aceptarse que el consentimiento se emita en forma tácita.

En nuestra ley supone que el consentimiento debe de otorgarse en una asamblea constitutiva (art. 365-I) pero este a su vez no condiciona su celebración a ningún requisito, por lo que solo bastará que se consume de acuerdo a las criterios tradicionales.

LA FORMA

En relación a la forma usurpamos los conceptos del maestro Néstor de Buen, quien respecto a los negocios jurídicos menciona que se dividen en tres categorías: consensuales, formales y solemnes. Entendiendo a la forma, como una forma de expresión de la voluntad, somete a que ciertos negocios se otorguen por escrito, por

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ejemplo en el artículo 24 de la LFT determina que "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables". En términos parecidos el Contrato Colectivo de Trabajo debe otorgarse también por escrito, bajo pena de nulidad, (Art. 390) y se infiere que de la misma manera debe otorgarse el reglamento interior de trabajo. De lo anterior se desprende que la constitución de un sindicato es formal. La ley exige que se levante acta de asamblea cuya copia, entre otros documentos, habrá de enviarse a la autoridad registral (Art. 365-I).

EL OBJETO POSIBLE

El objeto posible, como elemento esencial, está expresado en forma muy clara en el concepto mismo de sindicato y consiste en el estudio, mejoramiento y defensa del interés de la clase que así acuerde su formación.

Nuestro derecho laboral manifiesta al respecto en forma muy especial sobre el objeto al precisar que los sindicatos tienen prohibido intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro (Art. 378). Realmente la amplitud del concepto "estudio, mejoramiento y defensa" admite que el objeto pueda advertir infinidad de actos y entre ellos la adquisición de los medios necesarios para ponerlos en práctica, en ese sentido se le atribuye la capacidad de adquisición de "los bienes inmuebles destinados a la inmediata y directamente al objeto de su institución..." , Art. 374-II. El objeto del sindicato, así como el de toda persona jurídica colectiva, debe expresarse en los estatutos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LOS ESTATUTOS

Podemos definirlo como la norma que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros, las del sindicato con terceros. Para mayor comprensión de su significado, podemos dividir los estatutos con los siguientes incisos:

a) El estatuto como elemento esencial.- El estatuto esta tan vinculado con el sindicato, que no es posible concebir la existencia juridica de un sindicato que carezca de estatuto. Al respecto consideramos que el hecho creador del sindicato es un negocio que se compone con el acuerdo de constituirlo y con la aprobacion del estatuto.

b) Contenido de los estatutos: En el articulo 371 de nuestra Ley Federal del Trabajo se numera cual debe ser el contenido minimo de los estatutos:

1. Denominación
2. Domicilio
3. Objeto
4. Duración
5. Condiciones de admisión de miembros
6. Obligaciones y derechos de los asociados
7. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
8. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.
9. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

10. Periodo de duración de la directiva.
11. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato
12. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales
13. Época de presentación de cuotas.
14. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.
15. Las demás normas que apruebe la asamblea.

c).-Libertad estatutaria y determinismo legal.- el principio de libertad sindical expresado en el artículo 359 de nuestra ley, que se refiere tanto a los trabajadores como a la organización en sí, opera solo parcialmente en la formación de los estatutos sindicales.

La regla general es la que se refiere a la aplicación de sanciones, para evitar al manejo indebido de la facultad de sancionar, es necesario se cumpla en los estatutos con las garantías de legalidad audiencia, art. 371 VII.

Por otra parte, obliga a las mesas directivas sindicales a rendir a cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical y precisa que esa obligación no es dispensable, art. 373.

d).- Modificación de los estatutos.- Esta facultad esta consagrada en forma indirecta en el art. 377-II en la que obliga a los sindicatos a notificar a la autoridad ante la que fueron registrados en un término de diez días, la modificación de los estatutos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3.- CLASIFICACION DEL SINDICATO DE TRABAJADORES O DE PATRONES

Respecto a lo que establece la ley a propósito de las diferentes clases de sindicatos, podemos mencionar que separa a los sindicatos en razón de estar constituidos por trabajadores o patronos.

Los sindicatos de trabajadores, atendiendo a un criterio de profesionalidad que no atiende solo a su actividad sino, también, al lugar donde se realiza, esto es, a la naturaleza de la empresa, se dividen de la siguiente manera:

- a. gremiales
- b. de empresa
- c. industriales
- d. nacionales de industria
- e. de oficios varios

También los sindicatos patronales aceptan una división, pero el primer criterio de clasificación, fracción I del Art. 361, no tiene nombre específico. Se habla de sindicatos formados por patronos de una o varias ramas de actividades y sindicatos nacionales, que se integran cuando los patronos realizan sus actividades en distintas Entidades Federativas.

Por lo anterior es conveniente explorar en forma separada a los sindicatos de trabajadores y de patronos cada uno con sus características propias.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

SINDICATO DE TRABAJADORES

a) gremiales.- así lo dispone la fracción I del Art. 360, que los sindicatos gremiales "son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad".

Su característica principal es la actividad común la que une a los hombres, pero en los términos de ley el concepto supera las limitaciones originales y comprende todo tipo de profesiones, oficios, o especialidades.

b) de empresa.- en la fracción II del art. 360 se precisa que son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. El factor principal que debe tomarse en cuenta es el de la adscripción a una misma negociación.

Es en este sindicalismo donde se produce, en mayor medida que en el sindicalismo gremial, la unidad de la clase trabajadora.

El problema que con mayor frecuencia se advierte en los sindicatos de empresa, es que se reúnen intereses de diferentes especialidades, con frecuencia los trabajadores mas capacitados o mayor antigüedad tratan de imponer sus decisiones a quienes, aún, pudiendo ser mayoría, carecen de preparación y por consiguiente de la facultad de decisión. Ante esa posibilidad, los sindicatos de empresa pueden integrar secciones sindicales, con derechos equivalentes independientemente del número de sus componentes y establecer formas de dirección sucesiva.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

c) industrial.- A ellos se refiere la fracción III del art. 360 para tal efecto que son " los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o mas empresas de la misma rama industrial". Aquí el factor principal es la actividad empresarial.

La expresión industria no identifica solamente a las actividades extractivas o de transformación, sino también a cualquier otra actividad comercial o de servicio organizada. En ese sentido hay que entender que la idea de rama intenta identificar a las empresas que tienen una actividad común.

La actividad común puede referirse a distintas cosas, por ejemplo, a la materia prima, a las instalaciones, a la especialidad de los trabajadores, al tipo de organización, al producto final, a sus canales de distribución, etc. no será posible identificar dos actividades industriales como pertenecientes a una sola rama por semejanzas mal establecidas.

c) nacionales de industria.- son aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas Entidades Federativas, fracción IV del art. 360.

En cuanto a la particularidad los sindicatos nacionales de industria son de características similares a los industriales. Sin embargo su jerarquía es mayor y se constituyen como el peldaño inmediato inferior a las federaciones, y d) de oficios varios.- en la fracción V del art. 360 se dice que son los formados por trabajadores de diversas profesiones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el mínimo de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Al respecto y coincidimos plenamente con el maestro Mario de la Cueva quien afirma que estos sindicatos surgieron por la necesidad y facilitar la creación de organizaciones sindicales en pequeños poblados, que no reúnen, por lo menos a veinte trabajadores de la misma especialidad, como lo recordaremos es el número mínimo para la constitución de un sindicato obrero.

En realidad y en la práctica no tienen mucha importancia, toda vez que en la práctica es muy poco probable, pero de alguna manera se justifica su creación.

SINDICATO DE PATRONES

a) Locales.- Es aquel que establece la posibilidad de que los patrones formen sindicatos de una o varias ramas de actividades. Así lo conoceremos aunque del precepto no se destaque su carácter local, ya que este resulta, por exclusión, de lo previsto de la fracción del mismo artículo 361 fracción I y II.

b) Nacionales.- con el mismo criterio que se utiliza respecto de los sindicatos nacionales de industria, se denomina nacionales a los sindicatos formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas. En nuestro país el sindicalismo patronal puede operar simultáneamente los intereses de una multitud de patrones, o bien establece un organismo cúspide, que al igual que los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajadores lo hacen, pero es obvio que los patrones cuentan con el poderío económico, y lo establecen en defensa de la clase patronal y cuentan con servicios y todo tipo de apoyo: jurídico, económico, fiscal, contable, de seguridad social, de capacitación, etc.

3.3.1 SINDICATO BUROCRATICO

En nuestro muy humilde punto de vista y por su puesto que coincidimos con los grandes maestros y tratadistas mexicanos, es que al estudiar el artículo 123 constitucional, lo primero que nos llama poderosamente la atención, es sin duda la presencia del discriminatorio y prejuicioso apartado "B", quien se encarga de regular las relaciones de los trabajadores de los poderes de la Unión y del Departamento del Distrito Federal, que junto con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encarga de limitar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Al respecto y para iniciar el presente capítulo me parece atractivo plasmar la idea de burocracia que tiene el autor Mendieta, quien al respecto menciona, "la burocracia que, según se desprende de este estudio, debería ser la más genuina expresión de las bondades sociales, aparece como un mal necesario.

Con el abuso de su fuerza llegará a ser un mal intolerable. Entonces ha de romperse el equilibrio social en alguna tremenda crisis, saludable, por ella enseñara a

**TESIS CON
FALLA DE CUBRIR**

nuestro país, como todas las crisis, en medio del dolor y de la miseria, el camino del bien".²¹

Resultaría tedioso realizar una comparación entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para llegar a la simple conclusión que los derechos de los trabajadores regulados por el apartado "A", son muy superiores a los consagrados por la Ley Burocrática.

Un problema, de consecuencias inimaginables en la corrupción que nos ahoga, es la cancelación rotunda, insultante, del derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza. La Constitución, les reconoce sólo el derecho a la protección del salario y a los beneficios de la seguridad social con lo que, implícitamente, les niega todos los demás. A partir de ello la LFTSE los excluye de sus beneficios.

Lo que se traduce en despido libre sin indemnización. Y del lado de las necesidades familiares, el que los de confianza, se hagan de recursos por vías no declaradas para soportar las contingencias del eventual despido sin indemnización.

La actual Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, coexisten artículos como el 68, 69, 78, que ratifican el ánimo de control del órgano público sobre sus empleados. Para confirmar lo anterior transcribimos a continuación estos artículos:

²¹ MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. Ensayo Sociológico Sobre la Burocracia Mexicana, Porrúa, México, 1985, pp. 269.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo 68. En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.

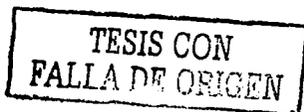
Artículo 69. Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueren expulsados.

Artículo 78. Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado.

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

Ya señalaba el maestro de la Cueva que tales artículos resultaban inconstitucionales entre otras evidencias porque "constituyen una violación grave a las libertades humanas, en el mundo democrático no parece posible que los hombres, que pueden cambiar de nacionalidad no puedan dejar de pertenecer a un sindicato; parece algo semejante a la hipótesis de un matrimonio indisoluble"²². Con relación a otro punto concreto sobre libertad sindical, es importante tener presente que nuestro país ratificó en el año de 1950 el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este

²² DE LA CUEVA, Mario. Nuevo derecho mexicano del trabajo. 17a. Ed. Porrúa México, 1978, p. 634



Convenio, relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho sindical, fue acogido con fecha 9 de julio de 1948 por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo en San Francisco, California, y publicado en nuestro país en el Diario Oficial de la Federación el 10 de octubre de 1950.

Con base en este convenio podemos precisar tres puntos:

a) Que hoy día la Suprema Corte de Justicia de la Nación declara que las leyes o estatutos que prevén la sindicación única violan la libertad sindical consagrada tanto en el artículo 123 constitucional como en el contenido de este Convenio 87;

b) Que los principios de libertad sindical precisados arriba, a efecto de que se apliquen o no a los trabajadores que laboran bajo el régimen burocrático especial de militares, marinos, agentes del Ministerio Público o miembros de las instituciones policiales, deberán estar lo suficientemente bien justificados en las normas que regulan, en términos de la fracción XIII del apartado "B" de artículo 123 constitucional, el trabajo de tales servidores públicos.

c).- Que en consecuencia, los restantes servidores públicos gozarán de idénticas libertades sindicales a las disfrutadas por los trabajadores que se rigen bajo el apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Razonada e importante ha sido la tesis jurisprudencial dictada por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya sea desde la perspectiva material en cuanto

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

al control constitucional jurisdiccional que le compete, como formalmente por la ratificación del derecho y garantía de la libertad sindical; a pesar de esto, también es cierto que no podemos dejar de lado las consideración históricas que llevaron al Estado mexicano o su gobierno, a controlar la sindicalización burocrática.

3.3.2.- SINDICATO DE TRABAJADORES BANCARIOS

Fue el entonces Presidente de la República General Lázaro Cárdenas, quien expidió, el día 15 de noviembre de 1937, el denominado Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, primer antecedente de la legislación laboral al respecto, implantada con el fin de evitar problemas de tipo laboral en el sistema financiero, a causa de inquietudes ya latentes sobre la agrupación sindical en ese sector de trabajadores, dada la alteración de las luchas gremiales durante su mandato, sometiéndoles a relaciones especiales con las empresas bancarias.

Las instituciones de crédito y similares se manejarían desde entonces por el reglamento expedido por el Ejecutivo Federal, en ejercicio y uso de las facultades reglamentarias concedidas al Presidente de la República por la Fracción I del Artículo 89 Constitucional, y al margen de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

La razón fundamental que provocó la decisión política de otorgar un estado específico a las relaciones laborales de los empleados de las instituciones de crédito, fue para no exponer a la nación al riesgo ocasional de verse imposibilitada para hacer

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

frente a las necesidades de crédito y financiamiento, en el caso que los ahorradores llegaran a retirar sus fondos de las instituciones ante alguna amenaza de suspensión de servicios bancarios a causa de paros o huelgas.

Un claro ejemplo de lo anterior lo tenemos en el reglamento mencionado, en su el Artículo 4º que establecía que las instituciones bancarias seleccionarían y contratarían libremente a su personal, celebrando contratos individuales con cada uno de sus empleados, ajustándose a ese reglamento y a las leyes vigentes sobre la materia, de entrada impidiendo cualquier tipo de asociación.

En 1953, el nuevo Reglamento publicado el 13 de diciembre sobre las relaciones laborales con las empresas de crédito, vino a sustituir al anterior de 1937 conservando las mismas prestaciones y restricciones; pero, además, en el Artículo 19 se agregó la prohibición, so pena de rescisión de contrato, de suspender las labores de las instituciones bancarias en los días no autorizados por la Comisión Nacional Bancaria, esta como muchas más fueron durante largo tiempo las dificultades que encontraban los empleados bancarios lo que impedía de alguna forma la posibilidad de agruparse sindicalmente y continuaba negándose rotundamente a los trabajadores de la Banca. Al paso de los años éste reglamento quedó abrogado y los derechos de los trabajadores bancarios quedaron también plenamente establecidos al desaparecer los obstáculos principales que les impedía el acceso a la sindicalización.

Después de la derogación del reglamento citado era obvia la inquietud y se hizo evidente entre los empleados de las instituciones de crédito, y los intentos por

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

organizarse comenzaron a movilizar algunos grupos capitalinos y de provincia; pues una vez suprimido el concepto contenido en el Artículo 237 de la Ley Anterior, que prohibía asociarse para formar sindicatos a las personas que se hallaban sujetas laboralmente a reglamentos especiales, sentían que podían expresar ya libremente sus derechos; ya que después de haber esperado largo tiempo desde la expedición del Reglamento de los Trabajadores de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, por primera vez vislumbraban una puerta abierta hacia la realización de una unificación real y efectiva. Un grupo de trabajadores de la Banca de la ciudad de Mérida, Yucatán., fueron despedidos por el Gerente del Banco Agrícola, al conocerse que estudiaban la posibilidad de crear un sindicato.

La noticia apareció en todos los diarios nacionales en los primeros días del mes de mayo de 1970. Entonces la inquietud comenzó a generalizarse, aunque los esfuerzos por agruparse empezaron a ser más cautelosos entre los trabajadores. Y los cohechos, represiones y amenazas injuriosas de despidos por parte de los directivos comenzaron a llover sobre los sospechosos. El desaliento hizo presa en la mayor parte de los trabajadores, y la idea de la imposibilidad de alcanzar la meta invadió gradualmente su ánimo.

Una gran parte de los empleados, al recibir la invitación para ligarse al movimiento, se escabullían sigilosamente tratando de ocultar su temor; otros aceptaban el cohecho ante la promesa de ascensos fáciles, por obtener los cuales, se dejaban utilizar humillantemente por los mismos jefes que les compraban, y que finalmente casi nunca les cumplían; y los poquísimos que se atrevían a afrontar la situación

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

airosamente, eran despedidos de inmediato. Así transcurrieron dos años, pero el movimiento subterráneo era ya incontenible, y su efervescencia hacla el exterior, inevitable.

Y todo volvió a deslizarse sobre el antiguo y tranquilo río de la cotidianidad incambiable, desaparecidos los temores de las fracciones empresariales de que el movimiento pudiese afectar al ejemplar y tradicional Sistema Bancario Mexicano; así como los del gobierno federal, que bajo las presiones de la iniciativa privada, temía el riesgo de una organización sindical en el sector bancario, que haciendo uso de sus derechos pudiese llegar a provocar problemas en el mismo.

Las cosas se aplacaron y la vida tomó su curso normal; las aguas agitadas del descontento, al correr mansamente de nuevo por sus viejos causes, trajeron consigo un incómodo y hosco ambiente deprimido entre los trabajadores, que, sin conseguir resignarse de pronto, sentían entre sí el amargor de los mutuos reproches que nunca llegaban a expresarse oralmente, pero que, no por silenciosos, les hacían menos mella.

Los egoísmos habían dispersado sus esfuerzos al dividirse en tres sindicatos a la vez, el Nacional, el del Banco Mexicano y el del Nacional de Fomento Cooperativo; experiencias que les habían llevado hasta el enfrentamiento verbal entre ellos, a la indecisión de la mayoría para afrontar valientemente la situación por el miedo a perder sus trabajos; además de la pasividad de los conformistas y la fría apatía de los indiferentes, que resultan siempre el fardo más difícil de arrastrar en estos cruciales movimientos de liberación. Todo esto no se podría olvidar en pocos días,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aparentemente, todo volvía a ser como antes, sí, pero, pese al mejoramiento obtenido, pese a todos, el hoy parecía ser igual que el ayer, pero no lo era.

Allí estaban, frente a ellos, todos los mismos viejos problemas, la casta patronal manipulando las imposiciones habituales en sus mutuas relaciones laborales: los despidos injustificados, la responsabilidad inapelable ante los faltantes obligadamente a reponer, los ascensos negociados y la represión disimulada tras las exigencias de la disciplina.

Mas, también ahora, la desilusión y la impotencia frente a la pública violación de sus derechos más elementales y tan claramente precisados en los Artículos 5 Fracción XIII, 133 Fracción IV y 358 de la Ley Federal del Trabajo, que dicen:

Artículo 5-Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca.

I...

XIII Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

Artículo 133- Queda prohibido a los patrones:

I..... , IV-Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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

3.4.- EL REGISTRO DEL SINDICATO.

Históricamente uno de los obstáculos que más a dañado a la causa de los trabajadores, y en particular al derecho de la sindicalización, ha sido el registro de los sindicatos. Para no mentir al respecto en necesario precisar que el acto de registrar a los sindicatos en sí mismo no implica un perjuicio para los empleados, pero si es necesario que el Estado, los mismos factores de producción y la sociedad en general conozcan de la presencia y del funcionamiento de los sindicatos.

Lo que realmente perjudica a los sindicatos, son los efectos jurídicos que se pretende dar al registro sindical. Y estos efectos pueden ser, constitutivos, que quiere decir que el sindicato nace desde el momento que obtiene su registro, o declarativos, que significa que el registro sirve para que públicamente se conozca la existencia del sindicato que se registra.

En nuestro país con base en la Constitución, en la Ley y en los compromisos internacionales, los sindicatos adquieren personalidad jurídica desde el momento

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

mismo en que libremente se constituyen con la voluntad de los trabajadores y conforme a las disposiciones legales.

Así los sindicatos se constituyen en un asamblea, suele hacerse ante notario público, siguiendo esa formalidad, no por que sea un requisito esencial, sino por cubrir con la formalidad cuando se ha tomado la decisión de asociarse. Así se desprende de la ley, para registrar un sindicato recién creado, sus representantes entregarán a la autoridad competente: copia del acta de asamblea constitutiva, una lista con los nombres y domicilios de los afiliados, copia de los estatutos, y copia del acta de asamblea en la que se haya elegido a la directiva, requisitos cuyo cumplimiento es forzoso.

El registro sindical resulta ser un acto meramente administrativo, de tal manera que una vez satisfecho los requisitos para el trámite, ninguna autoridad podrá negar el registro solicitado. Inclusive la Ley prevé la figura del llamada registro automático de los sindicatos, para el caso que la autoridad registral no resuelva en el término de 60 días la solicitud de registro.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría Del Trabajo y Previsión Social en los caso de competencia federal, y en la Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. Aquí coincidimos con los tratadistas en el sentido de que la naturaleza del acto es la misma, en tanto se trata de un acto administrativo. Sin embargo ante la generosidad de nuestra ley al respecto, el registro de un sindicato

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

suele ser utilizado para deformar el fisonomía del libre sindicalismo, en la medida en que se utiliza como instrumento de control político.

Estos se desprende cuando encontramos en ese camino hacia el registro a funcionarios que en complicidad con empresarios y con representantes sindicales limitan la libertad de asociación de los llamados sindicatos disidentes. Utilizan la negativa del registro, con la cual asestan golpes bajos a la libertad sindical.

Es muy claro que en la propia Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en el Convenio 87 de la OIT, se apoya el espíritu de la libertad sindical, libertad que no puede estar ligada a los hierros de un registro o de una autorización previa.

El registro de los sindicatos debería ser un acto honesto, objetivo y sin trabas personales o políticas. Ya que de lo contrario van a tener viciada su actuación desde su origen, y estarán sujetos a un el servilismo y sometidos a todo tipo de intereses ajenos a las necesidades de los trabajadores .

Por todo lo expuesto anteriormente tomaríamos como regla, que los sindicatos podrán ser protagonistas del destino de nuestro país, cuando rompan con los grilletes que han tenido maniatado al registro sindical.

Desgraciadamente nuestra propia Ley Federal del Trabajo ha puesto trabas a la libertad sindical, al hacer depender del registro sindical su capacidad de actuación frente a autoridades y terceros, y lo que es peor al establecer que solamente con la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

certificación que expide la autoridad competente, de haber quedado registrada la directiva de un sindicato, podrán acreditar su personalidad los representantes y poder así comparecer a los juicios.

El registro sindical no es nocivo en sí mismo, lo que realmente resulta grave es que se pretenda subordinar el nacimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos , a un acto meramente administrativo.

Un concepto sin duda muy relacionado con el tema a tratar, y que igual se trata de un acto administrativo es el denominado la toma de nota, que para su comprensión tomamos como ejemplo que se desprende de lo dispuesto en el artículo 377 frac. II y III. Para que un sindicato sea legalmente registrado debe, como un requisito indispensable, remitir a la autoridad competente por duplicado, copias autorizadas del acta de la asamblea constitutiva, de los estatutos y del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva, así como una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros, y con el nombre y domicilio del patrón al que se presten los servicios.

Posterior al registro del sindicato, suele haber cambios en la directiva o modificaciones estatutarias, las que deben ser comunicadas dentro de un término de diez días a la autoridad registradora, asimismo es obligación del sindicato informar, por lo menos cada tres meses, de las altas y bajas de sus miembros.

Respecto a las autoridades encargadas del registro de los sindicatos y de realizar las anotaciones correspondientes, es muy clara la diferencia en su regulación. El registro

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

en materia local se le encarga a una autoridad jurisdiccional (Junta Local de Conciliación y Arbitraje), en tanto que en materia federal, a una autoridad meramente administrativa (Secretaría del Trabajo y Previsión Social).

3.4.1.- SU NEGACIÓN

En nuestro país las autoridades laborales solo van a reconocer a sindicatos que confirman su registro y el de su directiva. Nuestra carta magna en la fracción XVI del artículo 123 establece la libertad sindical en el sentido más amplio; el Convenio 87 de la OIT la ratifica, entonces para concluir, los sindicatos tienen personalidad jurídica a partir de su constitución y no desde su registro. Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 357, establece el derecho de los trabajadores de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa. El artículo 374 señala que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales. Hasta aquí es claro el respeto que la Ley tiene a la Constitución y al Convenio 87, esto en cuanto a la libertad para constituir sindicatos sin autorización previa.

El artículo 365 de la propia Ley Federal del Trabajo dispone que los sindicatos deben registrarse ante las autoridades laborales que ahí se indican. El artículo 368 señala que el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por las autoridades del trabajo, producen efectos jurídicos ante todas las autoridades. Estos dos aspectos confirman la personalidad jurídica de los sindicatos una vez constituidos, pero las autoridades del trabajo solo van a reconocer como sindicatos a las organizaciones que acrediten su registro y el de su directiva.

De lo anterior se encarga de destacarlo el artículo 692, fracción IV " los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que le extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato".

Al respecto podemos señalar lo que dice el maestro Mario De la Cueva en torno a este punto, " al analizar el problema del registro defendimos en armonía, con la jurisprudencia de la Cuarta Sala, que la personalidad de los sindicatos nace desde su constitución, de tal suerte que el registro es únicamente el elemento que sirve para autenticar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones. En este sentido debe entenderse el artículo 374 de la Ley, que dice que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales."²³

Durante largos años los trabajadores han visto esfumar su esfuerzo por conseguir el tan buscado registro de su sindicato, y una de las argucias de las autoridades en complicidad de los patrones, para negarlo se realiza cuando por ejemplo, sin ningún fundamento legal, envía al actuario para constatar la existencia física de los trabajadores, y confirmar si efectivamente es su voluntad pertenecer al sindicato que intenta el registro, las consecuencias resultan obvias, ya sea por miedo al patrón, los trabajadores por su puesto niegan ser ellos o que sea su deseo afiliarse al sindicato que se está formando.

²³ Ibidem. p. 367

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Por todo lo anterior es normal que los trabajadores sientan la urgente necesidad de justicia, para lo cual sería un buen gesto por parte de nuestras autoridades laborales que el principio de la libertad sindical fuera adecuado en la Ley Federal del Trabajo el que se consagra en el artículo 123 constitucional y del Convenio 87 de OIT, implantando como único requisito de los sindicatos constituidos legalmente, el depositar, ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, el acta de la asamblea constitutiva y una copia de los estatutos del sindicato, y es solo para fines de publicidad.

3.4.2.- LA CANCELACIÓN

La Ley Federal del Trabajo al respecto señala, art. 369, causas de cancelación:

- a) en caso de la disolución del sindicato, lo que por demás resulta obvio, dado que si no hay sindicato tampoco puede haber un registro del mismo; y
- b) que el sindicato deje de tener los requisitos legales.

En cuanto al procedimiento, el legislador ha puesto especial atención respecto a la cancelación que solo podrá tramitarse ante las Juntas Conciliación y Arbitraje (art. 369) y siempre en vía de jurisdicción, prohibiéndose la disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa (art. 370).

Es importante advertir que aún cuando en el art. 370 menciona la suspensión de los sindicatos, en estricto derecho no se halla disposición alguna que lo reglamente,

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

por lo debe pensarse que la referencia a la suspensión obedeció a un exceso legislativo.

3.5.- LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

" Con el fin de cristalizar ese propósito, y con la seguridad de plasmar en realidad tangible el acariciado anhelo de crear una Confederación de carácter nacional, que agrupe en su seno, a todos los obreros y campesinos de México, llegaron a la ciudad de Saltillo los delegados que más tarde serían los fundadores de la PRIMERA CONFEDERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE MÉXICO, encabezados por Luis N. Mirones, el hombre tenaz en su propósito, creador de la idea de estructurar una Central Obrera Nacional, cuyo afán se destacó desde el congreso Preliminar, celebrado en el Puerto de Veracruz y se reafirmó en el de Tampico pues en su recia personalidad ya impuesta en la mesa obrera, constituye la máxima figura del movimiento obrero mexicano" ²⁴

El sindicalismo consagrado como el resultado de la unión natural de los trabajadores, cuyo fin es incrementar su fuerza a través de ella. Así debe entenderse el propósito los sindicatos que constituyen federaciones y éstas, a su vez, confederaciones.

Los propósitos de unos y otros organismos no son los mismos, mientras unos se encargan, actividad sindical, de necesidades concretas de algunos trabajadores. Por el

²⁴ ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano, t. IV, Trillas, México, 1965, p. 14.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

contrario las federaciones y confederaciones, tienen metas más encumbradas; su inquietud será la clase trabajadora y no uno de sus componentes. El mismo principio opera con los sindicatos patronales quienes amparan intereses concretos y su confederación, intereses en general.

Es regla general que el nacimiento de las federaciones y confederaciones esta regido por el mismo principio de libertad sindical. Así entonces los sindicatos podrán formarlas libremente, sin la necesidad de autorización previa.

Pero esto no para con las confederaciones, sino que pasando por el nivel nacional llegamos a una escala a nivel mundial donde se integran asociaciones regionales y mundiales de trabajadores.

Por lo tanto me encuentro plenamente identificado con la idea del maestro Mario de la Cueva, "quien define a las federaciones y confederaciones como uniones de organizaciones sindicales, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores y patrones."²⁵

Para su constitución hay que estar a lo dispuesto por el artículo 381 donde se indica que le serán aplicables las normas generales del capítulo relativo a los sindicatos, en lo procedente, no menciona nada respecto a su personalidad, pero esta podría desprenderse del artículo 25 de l Código Civil.

²⁵ Ibidem. p.67

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ante tal omisión de la ley, cabría especular que solo bastara el acuerdo de dos sindicatos para crear una federación y de dos federaciones o de una federación y de un sindicato nacional para constituir una confederación.

En la misma medida que son aplicables las disposiciones generales sobre los sindicatos, debe entonces precisarse que en una asamblea constitutiva deberán aprobarse los estatutos, cuyos fines serán los propios de los sindicatos, pero a un nivel cuyas necesidades son de mayor trascendencia.

ESTATUTOS

En lo que sean aplicables deberán contener los mismos requisitos de los estatutos sindicales (art. 371). Al mismo tiempo se requieren los siguientes (artículo 383).

- I.- denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II.- condiciones de adhesión de nuevos miembros;
- III.- forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

REGISTRO.

Por tratarse de organismos de nivel superior, el registro habrá de otorgarse por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Respecto a la documentación obligatoria para el registro es esencialmente la misma que deben consignar los sindicatos:

I.- copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II.- una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;

III.- copia autorizada de los estatutos; y

IV.- copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva (art. 385).

3.6.- CAUSAS Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES LABORALES.

La terminación colectiva esta reglamentada en los artículos 433 al 439 de la Ley Federal Trabajo. Y solo en acontecimientos extremos establecidas por la ley, ya que no se permite su aplicación por simple analogía, el patrón puede cerrar la empresa o algún de sus establecimientos o reducir definitivamente los trabajos, dando por terminada de manera colectiva las relaciones de trabajo. 1.- la primera causa de terminación colectiva es múltiple y se refiere a la fuerza mayor o en el caso fortuito no imputable al patrón y a la incapacidad física o mental o la muerte del patrón (artículo 434, fracción I).

La fuerza mayor y el caso fortuito tienen sustento jurídico cuando nos referimos a acontecimientos de la naturaleza o del hombre que siendo extraños a la empresa hacen imposible el cumplimiento de sus obligaciones de manera temporal o definitiva, por que constituyen un obstáculo humanamente invencible o irreparable.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dado el gran riesgo que implica el supuesto de la terminación a que se refiere la fracción I del artículo 434, existe la obligación patronal en dar aviso de la terminación a la junta, para que la apruebe o desapruebe. Para lo cual se sigue el procedimiento especial a que se refiere el artículo 892 de la LFT.

2.- la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación es otra causa de la terminación colectiva (Art. 434 fracción II).

Para que el patrón pueda dar por terminadas las relaciones de trabajo, deberá obtener previamente la autorización de la junta, de conformidad con el procedimiento par conflictos de naturaleza económica, establecido en el artículo 900 y siguientes de la LFT.

3.- otra causa de la terminación colectiva la constituye el agotamiento de la materia en la industria extractiva (artículo 434 fracción III. De la misma forma que las anteriores causales de terminación, debe ser autorizada previamente por la junta , de acuerdo a las disposiciones establecidas en el procedimiento especial.

4.- también puede darse la terminación colectiva en los casos del artículo 38 de la LFT, que se refiere a la explotación de minas que carecen de minerales costeables o la rehabilitación de minas abandonadas o paralizadas, cuando concluya la obra , venza el termino o se agote el capital invertido (artículo 434 fracción IV).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.- la última de las causas de terminación colectiva consiste en el concurso o quiebra legalmente declarados, si la autoridad o los acreedores deciden el cierre definitivo o la reducción de los trabajos (artículo 434, fracción V). Se considera que no es posible obligar a los acreedores del patrón a continuar al frente de la empresa.

En todo caso los trabajadores están protegidos, toda vez que así lo determina la propia ley, al ser considerados acreedores preferenciales y al establecerse que no necesitan entrar en concurso, quiebra o suspensión de pagos para que se les cubra lo que se les adeuda (artículo 113 y 114 de la LFT).

Al igual que en los supuestos de la fracción I del artículo 434, la terminación debe autorizarla la junta, por medio del procedimiento especial.

En la terminación colectiva, el trabajador tiene derecho a una indemnización de tres meses de salario, más la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la misma ley, que consiste en doce días por año de servicios, con excepción de la fracción IV del artículo 434.

Suele suceder que el patrón no pretenda cerrar la empresa o alguno de sus establecimientos, sino reducir los trabajos. En este caso, se deberá reajustar a quienes tengan menor antigüedad (artículo 437 de la LFT).

Si un patrón cierra una empresa y más adelante reanuda actividades o crea una semejante, debe respetar el derecho a ser preferidos en la nueva contratación a quienes

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

les prestaron servicios anteriormente (artículo 154 y 438 de LFT). Todo mundo estará de acuerdo conmigo que el cierre de una fuente de trabajo implica una de las situaciones más angustiante y dolorosa para los trabajadores y que al final de cuentas a todos afecta. Los derechos que en este aspecto se otorgan a los trabajadores componen una protección ante la arbitraria posibilidad del cierre de la empresa.

3.7.- LA SUSPENSION COLECTIVA ANTE CONTINGENCIAS LABORALES.

Para dar inicio al presente capítulo me parece apropiado hacer referencia a las palabras del escritor Primo Cella, " la evolución de las sociedades capitalistas es acompañada de relaciones de trabajo caracterizada por tensiones, por conflictos, por las sucesión la tregua y la lucha, de dificultades y de compromisos entre empleadores y asalariados y sus organizaciones, por derrotas o victorias de una o de otras partes." ²⁶

En nuestra Ley Federal del Trabajo se enumeran los motivos por los cuales puede suspenderse la relaciones colectivas de trabajo en una empresa o en un establecimiento.

En la suspensión individual las causas que lo originan básicamente le suceden al trabajador (enfermedad contagiosa, arresto, cargo público, etc.); aquí el trabajador es a quien le interesa el beneficio de la suspensión, en cambio, en la suspensión colectiva, es al patrón a quien le interesa y le conviene suspender el trabajo, pero esto solo puede suceder frente a circunstancias de tipo natural o económico. Es

²⁶ PRIMO CELLA, Gian y TREU, Tiziano. Relazioni Industriali, Il Mulino, Bologna. 1982, p.13

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

regla general en el ámbito empresarial que la eficacia de una empresa radica en la continuidad de su funcionamiento. Sin embargo ante la gravedad de una situaciones que amenazan a las actividades de un establecimiento, lo más sensato es esperar a que pase la contingencia. Es claro que un empresario no puede suspender temporalmente los trabajos, en forma unilateral; sino tienen que ser las autoridades laborales quienes la aprueban o autorizan, lo anterior es obvio por que de lo contrario estaríamos frente a una anarquía total.

La causas de suspensión temporal, colectiva, se enumeran en el artículo 427 de la LFT, y de acuerdo al procedimiento que debe seguirse para su aplicación, pueden agruparse de la siguiente manera:

1.- la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental, o su muerte (art. 427 fracción I). Un ejemplo muy claro es un terremoto o una inundación, o si el patrón cayera en estado de coma, etc. Si la causa es realmente grave puede llegar a provocar inclusive la terminación colectiva, lo que traería aparejada una situación más grave, la extinción de la relación laboral.

En los supuestos de esta fracción, la empresa podrá suspender directamente los trabajos pero el patrón o su representante estarán obligados a dar aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación de Arbitraje, para que la apruebe o desapruebe, sujetándose al procedimiento especial establecido en los artículos 892 y siguientes del LFT (art. 429 fracción I).

2.- la carencia de materia prima no imputable al patrón y a la falta de pago por parte del Estado, si es indispensable para el funcionamiento de la empresa (art. 427, fracción II y VI). Esta procedería, por ejemplo, en el caso de una empresa dedicada a elaborar prendas de algodón, si por alguna razón se destruyera la producción de este material, o bien el de una negociación que por razones de fin del ejercicio presupuestal no recibe a tiempo los pagos que le adeuda el Estado, sin los cuales se detiene la empresa. En las dos causales anteriores, antes de suspender el trabajo, el patrón debe conseguir la autorización de la JCA, la que habrá de sujetarse al procedimiento especial. En esta caso la autorización debe obtenerse de manera previa a la suspensión (art. 429, fracción III).

3.- Art. 427 fracciones III; IV y V. El exceso de producción, ejemplo, cuando no se venden los trajes producidos y están almacenados durante largo tiempo, la incosteabilidad de la explotación, ejemplo, cuando se invierte en la búsqueda de metales y ésta no produce utilidades, y la falta de fondos para seguir operando, ejemplo, cuando se tienen proyectados fondos para la adquisición de materia prima, y estos agotan y no se dispone de mas créditos. Las causales anteriores todas son de orden económico y justifican la suspensión, pero es claro que el patrón a de acreditar absolutamente.

En los casos anteriores, el patrón deberá conseguir previo a la suspensión, autorización de la JCA, que se gestionara a través del procedimiento para conflictos de naturaleza económica, previsto en los artículos 900 y siguientes de la LFT (art. 429, fracción III).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ahora hablaremos de la suspensión parcial colectiva, que esta procede en toda la empresa, en una sucursal, o puede afectar a un fracción de una u otra. En este caso se tomará en cuenta el rango de los trabajadores para suspender a los de menor antigüedad (art. 428 de la LFT).

Al ratificar o autorizar la suspensión la JCA fijará una indemnización para a cada trabajador hasta de un mes de salario, considerando el tiempo probable de la suspensión y la posibilidad de colocarse en un nuevo empleo (art. 430 de LFT).

El carácter elemental de la suspensión es la temporalidad, por lo que el sindicato y los trabajadores afectados por la suspensión tienen derecho a solicitar, cada seis meses, a la JCA que confirme si subsisten las causas que le dieron origen, ya que en el caso de concluir dichas causas se fijara un termino, no mayor de treinta días, para reanudar los trabajos.

La negativa a reiniciar las labores obliga al patrón a pagar los trabajadores las indemnizaciones señaladas en el artículo 50 de LFT, que son de mayor cuantía que las habituales (art. 431 LFT).

En el artículo 432 de LFT establece que para el caso de restablecerse las labores, el patrón debe dar aviso al sindicato y llamar por los medios idóneos a los trabajadores para restablecerlos en sus puestos, siempre que acudan en el plazo que al efecto de estabilidad. El incumplimiento de estos requisitos por parte del patrón se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

equipara al despido injustificado, lo que concede al trabajador el derecho a ejercitar las acciones de reinstalación o de indemnización (art. 48 LFT).

3.8.- LA HUELGA, COMO UN INSTRUMENTO DE EQUILIBRIO

A reserva de examinar la huelga con todo detalle más adelante podemos recordar que siendo una manifestación de la energía social, ha sido convertida en un procedimiento administrativo de trascendencia jurisdiccional, que en alguna forma, permite un control estatal.

"Dentro de la teoría general de la lucha de clases, la huelga, el boicot, el sabotaje, son formas de autodefensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patrones. En otro orden de ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico"²⁷

Es claro que la huelga no se puede ejercer libremente, en primer término la ley es muy clara respecto sus posibles objetivos (art. 450 LFT) y éstos suponen que está de por medio un interés colectivo, además exige como requisito indispensable, el aviso previo por conducto de autoridad y la concesión de un plazo mínimo (6 y 10 días, según se trate de empresas ordinarias o empresas de servicio público), así como la asistencia obligatoria a una audiencia de conciliación.

²⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas, México, 1950, p.135.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Una vez estallada la huelga puede producirse, a petición de parte, la calificación, de tal manera que se determine si se cumplió o no los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Eventualmente la existencia de la huelga se producirá de una manera automática, de no ser impugnada en tiempo (art. 929).

Por último la imputabilidad del conflicto, será motivo de un procedimiento especial, necesariamente promovido por el sindicato, y que concluirá con lo que se denomina "sentencia colectiva".

Por lo tanto la huelga se ha convertido en uno de los derechos más importantes de los trabajadores, y considerado como un elemento de presión surgido de una íntima asociación de todos los hombres que solo viven de su trabajo.

La huelga tiene su fundamento constitucional y su regulación legal en el artículo 123, fracciones XVII y XVIII, del apartado A, para los trabajadores en general, y en la fracción X, del apartado B, para los trabajadores al servicio del estado.

La regulación específica de este instrumento se localiza en los artículos 440 al 469 y del 920 al 938 de la LFT, y en los artículos 92 al 109 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3.8.1.- LA INEXISTENCIA DE LA HUELGA, UN RIESGO QUE HAY QUE CORRER.

Ejercitar validamente el derecho de huelga implica sujetarse a los requisitos de fondo, de forma y de mayoría. Ahora bien la existencia legal de la huelga se sujeta a que se acrediten estos requisitos: por el contrario, a falta de uno o varios requisitos conduce a la inexistencia de la huelga. Al respecto es necesario mencionar que los requisitos de fondo son las causas por las que puede detonar una huelga. Tomando en cuenta que el objeto de la huelga es alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción, trabajo y capital. Del artículo 450 de la LFT se desprenden los propósitos de la huelga, que son, celebrar, revisar o exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley, exigir la observancia de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; exigir la revisión anual de los salarios contractuales, y apoyar solidariamente una huelga de otra empresa.

Un aspecto importante sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga (art. 926 LFT), se da cuando ésta, por ninguna razón podrá examinarse antes de la suspensión de los trabajadores, durante la audiencia de conciliación que se celebra en el curso de la prehuelga. Por que calificar a la huelga antes de su estallamiento sería como disminuirle arresto, como el mecanismo social de presión, que se presume ser. Por que una vez suspendidas las labores se podrá exigir la declaración de inexistencia de la huelga, que podrá pedirse dentro de un plazo de 72 horas, contado a partir del estallamiento de huelga. Si una vez transcurrido el plazo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

antes citado no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga, por el contrario será declarada existente para todos los efectos legales.

Le pedido de inexistencia de la huelga se resolverá en forma incidental, oyendo a las partes en una audiencia y recibiendo las pruebas que aporten para tal efecto, y una vez recibidas la pruebas, la Junta resolverá dentro de las 24 horas siguientes, sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga (art. 930, fracción V de la LFT)

Las consecuencias jurídicas que trae aparejada la declaración de inexistencia de la huelga, es que los trabajadores deberán reintegrarse a sus lugares de trabajo, en un término de 24 horas, bajo el apercibimiento de dar por concluidas las relaciones laborales sino lo hacen, esto sin ninguna responsabilidad para el patrón, quien tendrá la más amplia libertad de contratar a otros trabajadores.

Por lo tanto se desprende que la declaración de inexistencia es verdaderamente un riesgo que hay que tomar para poder así continuar con la misión de la huelga que tiene objetivo principal, como un instrumento jurídico de fuerza de los trabajadores, el equilibrio ante el poder económico de la empresa.

De todo lo anterior podemos concluir el presente capítulo con las palabras del autor Guido, quien al respecto señalaba, "La ley hasta el siglo pasado en general, en Europa y América, calificaba todas las huelgas como "hechos delictuales". Se hablaba del abandono colectivo del trabajo, lo que en si constituía un delito un delito, no obstante

**TESIS CON
FALLA DE ORICEN**

que tuviera como fin un mínimo aumento de remuneraciones y la fijación del horario de trabajo, es decir, un pronunciado objetivo económico profesional".²⁸

3.8.2.- LA PREHUELGA

El procedimiento para llegar a la huelga se compone de tres periodos: gestación, prehuelga y huelga. La gestación de huelga se entiende como el período durante el cual los trabajadores analizan y deciden libremente la posibilidad de emplazar a huelga. En la prehuelga los trabajadores proyectan al patrón sus peticiones y le comunican que interrumpirán las labores en un día y hora establecido, para el caso que no sean satisfechos sus exigencias, y la etapa de la huelga se conoce al tiempo durante el cual permanecerán interrumpidas suspendidos los trabajos en la empresa.

Es preciso recalcar que durante la prehuelga es cuando toma cauce jurídico la voluntad de los trabajadores de suspender las labores y aquí mismo se construyen las condiciones prácticas para hacer posible la huelga. Es común observar en la práctica que durante esta etapa existe la posibilidad de negociar o llegar a acuerdos que eviten la suspensión de labores.

Ahora bien la prehuelga inicia cuando el patrón es notificado del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, y concluye al instante anterior al estallamiento de la huelga. La noticia del paro de labores puede hacerse en seis o más meses de

²⁸ MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Derecho Colectivo del Trabajo. Edit. Jurídica de Chile. Chile, 1989. p. 220.

anticipación. Al respecto nuestra LFT establece que debe darse aviso de la suspensión, por lo menos con seis días de anticipación o de diez días si se trata de servicios públicos.

El pliego petitorio que va dirigido al patrón, deberá presentarse por duplicado ante la Junta de conciliación y Arbitraje, y deberá contener 1) las peticiones de los trabajadores, es decir, el motivo de la huelga, 2) la intención de interrumpir el trabajo si no son cumplidas las demandas; y 3) señalará el día y hora en que se suspenderán las labores.

En este caso el presidente de la JCA hará llegar al patrón, dentro de las 48 horas siguientes al momento en que fue recibido, una copia del emplazamiento con el pliego de peticiones. En un plazo igual, contado a partir del momento de la notificación, la empresa deberá presentar su contestación por escrito ante JCA. Si no se contesta, se le tiene por inconforme respecto a las peticiones de los trabajadores y continuará el procedimiento.

El efecto de la notificación del pliego petitorio, es el de constituir al patrón en depositario de la empresa, con las atribuciones y obligaciones inherentes al cargo, art. 921 de la LFT. Lo anterior resulta fácil de entender pues se trata prevenir que el patrón disponga de los bienes de la empresa, o simule hallarse en estado de insolvencia. Otro efecto de la notificación del pliego de peticiones y que se desprende del artículo 924 de la LFT, es suspender la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos y desahucios en contra de la empresa emplazada, pero en este caso se salvan de esa

**TESIS CON
FALSA DE ORIGEN**

suspensión, antes de estallar la huelga, todos los créditos en favor de los trabajadores, como pueden ser los del IMSS, del INFONAVIT y los créditos de carácter fiscal.

Durante la prehuelga reside la celebración de una audiencia de conciliación en la que la JCA, actuando solo como amigable componedor, procurando ajustar a las partes sin prejuizar sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Ahora bien en la práctica existen platicas conciliatorias que se llevan a cabo ante la Secretaria del Trabajo o, ante el Gobierno del Estado, independientemente de la audiencia formal.

Es preciso mencionar la importancia que la LFT otorga a este cargo conciliatorio, al darle carácter de solemnidad, pues si no se lleva a cabo esta audiencia no será posible detonar la huelga, pero también es cierto que si los trabajadores no se presentan a la audiencia de conciliación, no correrá el término para suspender los trabajos, lo que se entiende como un desistimiento tácito del emplazamiento. Si es el patrón quien no acude, se mantiene el término de inicio de huelga (art. 927 fracciones II y IV de la LFT).

3.8.3.- LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

Mientras la clase trabajadora se encuentre unida sabrá proteger sus conquistas. Lo anterior se desprende por que parecería intrascendente estudiar la huelga por solidaridad, si consideramos que se trata de una figura que no se aplica muy a menudo. Sin embargo, resulta necesario exponer alguna ideas respecto al tema, por que de la huelga por solidaridad se desprenden las razones superiores del derecho del trabajo y

las grandes esperanzas de la clase trabajadora. Como lo hemos explicado anteriormente la huelga es un instrumento de lucha de los trabajadores, que básicamente consiste en suspender temporalmente el trabajo, con la finalidad de establecer o restablecer el equilibrio en las relaciones de producción.

El fundamento legal de la huelga por solidaridad, conocida también como de apoyo o por simpatía, lo encontramos en la fracción VI del artículo 450 de la LFT, que la describe " VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores".

De lo anterior se desprende que la huelga por solidaridad es una huelga accesoria y no principal; esto deriva que la suspensión de labores la efectúan los trabajadores que no tienen conflicto con su patrón. Su finalidad es básicamente expresar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrón. De alguna forma se trata de presión indirecta.

Al respecto el autor "Adam hace ver que en Francia la huelga de solidaridad solamente es legítima cuando tiene el propósito de impugnar y solidarizar con hechos ligados a la relación de trabajo, tanto individual como colectiva. En caso contrario, se le califica como abusiva e ilegítima"²⁹

Como ya lo hemos mencionado la huelga por solidaridad no es una figura jurídica de reciente creación. Por ejemplo, ya se incluía, en la Ley del Trabajo de Veracruz de

²⁹ ADAM, Gerar. Il Conflitto di lavoro in Francia, Svezia e Gran Bretaña, ISEDI, Milano, 1978, p. 45.

1918 (art. 154) y en la Ley del Trabajo de Tamaulipas de 1925 (art. 195) la contenían el proyecto de LFT de 1928 (art. 264), y el de 1929 (art. 323); la primera LFT del año de 1931, la reguló en el art. 260, fracción IV, y nuestra ley vigente la añadió en la ubicación que hasta nuestros días, hoy ocupa. El artículo 937, segundo párrafo, de la LFT, nos da la respuesta del porque la huelga por solidaridad no ha tenido la aplicación extensa que todos quisiéramos, al determinar que en ningún caso las Juntas podrán condenar al patrón al pago de los salarios vencidos o caídos de aquellos trabajadores que hubieran estallado una huelga por solidaridad.

Es obvio que el ímpetu de los trabajadores se congela ante la posibilidad de dejar de percibir el ingreso con el que sostienen a sus familias.

Por lo tanto, se confirma que no existe fundamento para afirmar que sólo pueden estallar una huelga por solidaridad los trabajadores que pertenecen a la misma rama industrial o sector de los trabajadores cuya huelga están apoyando.

Segundo, las suspensiones de actividades, casi siempre acompañadas de marchas y plantones, organizadas en solidaridad con las más variadas causas, laborales o no, son expresiones que no están vinculadas jurídicamente con la figura que nos ocupa.

Advertir que la huelga por simpatía es una manifestación de la conciencia de clase, un signo de la unidad y responsabilidad histórica de los trabajadores, que ven en esta simpatía a una huelga ajena, la reivindicación de los derechos propios.

De todo lo anterior podemos concluir afirmando, que la huelga por solidaridad es una expresión de compañerismo universal de la clase trabajadora; por lo que no pueden permitir los trabajadores mexicanos que se aniquile de la Ley este instrumento de justicia social.

3.8.4.- COMO PUEDE TERMINAR UNA HUELGA

La energía de la huelga, como instrumento de presión, depende esencialmente de que se suspendan las labores y después se califique si es procedente. Una vez instaladas las banderas rojinegras en las puertas de la empresa, corre un plazo de 72 horas para que los patrones u otros trabajadores soliciten la declaración de inexistencia, ya sea por falta de objeto legal, por no cubrir los requisitos de forma o por no contar con el apoyo de la mayoría de los trabajadores (art. 929 de la LFT).

Para el caso que la junta resuelva que no procede a declarar la inexistencia de la huelga, o bien, si transcurre el plazo legal sin que se haya pedido la inexistencia, entonces la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Una vez estallada la huelga y declarada existente, su permanencia depende de los trabajadores, si consideramos que no opera el arbitraje forzoso en materia de huelga, sólo podrá resolverse el conflicto a voluntad del patrón, esto es si se allana a las peticiones de los trabajadores. Las causas de terminación de la huelga están enumeradas en el artículo 469 de la LFT, y pueden ser, por acuerdo entre las partes, por allanamiento del patrón, por laudo arbitral y por laudo de la Junta de Conciliación y

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Arbitraje, es preciso aclarar al respecto, que si bien es cierto estas causales suelen darse ya estallada la huelga, también es posible que alguna de esas causas funcionen antes del estallamiento. Respecto al acuerdo entre las partes, es la típica solución de conflictos en general donde se plantan frente a frente a los factores del trabajo y capital, donde el acuerdo será síntesis de la mediación de fuerzas y punto de equilibrio de sus respectivos intereses. De lo anterior deriva, si la solución a la huelga llega por esta vía, el pago de los salarios caídos también habrá de negociarse. Por que, la categoría de huelga existente, no trae aparejado el pago automático de salarios vencidos.

Con fundamento en el art. 33 segundo párrafo de la LFT, el acuerdo deberá ser ratificado ante la JCA, esta debe limitarse a revisar y aprobar el convenio si no contiene renuncia de derechos de los trabajadores; y por ningún motivo podrá juzgar el fondo del conflicto que motivó ese acuerdo conciliatorio.

El allanamiento del patrón, consiste que en forma unilateral el patrón admite satisfacer todas y cada una de las peticiones planteadas por lo trabajadores; esta forma de terminación conlleva necesariamente el pago íntegro de los salarios caídos, contrario a lo analizado en la causal anterior.

Tal allanamiento debe ser pleno; no podrá aceptarse si es parcial o condicionado. Deben pagarse los salarios caídos y proporciona garantías de cumplimiento de los aceptado, convertidos en compromisos puntuales y formales que se asentarán en el convenio que aprobará la Junta.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Será suficiente, si el patrón se allana plena y efectivamente a las peticiones y efectúa el pago de los salarios caídos; por lo tanto jurídicamente no se requiere que el sindicato dé su aprobación.

El laudo arbitral, en la vida práctica de los conflictos laborales el arbitraje privado carece de arraigo como mecanismo de solución. Sin embargo, conocida la trascendencia social de las huelgas, el legislador no quiso dejar fuera la posibilidad de alcanzar a una solución con la intervención de un árbitro privado (persona o comisión) que independientemente hayan elegido las partes. En este caso no existen reglas, pero es innegable que si se requiere a un árbitro, las partes tendrán que cumplir ciertas formalidades, por ejemplo, celebrar un compromiso arbitral o señalar el mecanismo mediante el cual el árbitro se allegará elementos de convicción.

En el Laudo de la Junta, exclusivamente si los trabajadores resuelven someter el conflicto a la decisión de la Junta, podrá intervenir esta autoridad con sus facultades direccionales. Es obvio que los patrones no se iban a quedar con los brazos cruzados, hoy día siguen solicitando como estrategia, la calificación previa de la huelga, del recuento antes del estallamiento, de la verificación reiterada de la mayoría, etc.

Los procedimientos que siguen en la JCA para resolver este tipo de conflictos, será el ordinario (para conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica) o el de conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. Para el caso que la JCA resuelve que la huelga es imputable al patrón, lo condenará a satisfacer las peticiones

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

de los trabajadores y pagar los salarios caídos. Caso contrario, de no ser imputable, termina el conflicto y los huelguistas deben reanudar sus labores.

Cuando se somete el conflicto que motiva la huelga a la Junta y ésta dicta el laudo respectivo, sin importar el sentido de la resolución, la huelga termina; los trabajadores tendrán que reanudar el servicio, ya sea con sus peticiones ganadas parcial o totalmente o con sus demandas no satisfechas. La fuerza que representa la huelga, no deriva en violencia arbitraria o destructiva; sino que es la búsqueda del equilibrio que es base para la justicia social.

3.9. PAROS PATRONALES

El paro técnico es la suspensión temporal del trabajo, llevado a cabo por un grupo de trabajadores y promovida por el propio patrón; emana de un pacto entre la empresa y el sindicato por cuestiones económicas. Estos convenios particulares carecen de validez jurídica. Por lo tanto si los empresarios tratan de suspender los derechos de los trabajadores, sólo podrán hacerlo previa autorización de la JCA.

Aquí lo empresarios abusando de su poderío económico presionan a los representantes sindicales para consentir estos acuerdos bajo la amenaza de que si no lo hacen recortaran puestos de trabajo. Por consiguiente los trabajadores aceptan la imposición de periodos de suspensión en los que no reciben salario. Ahora bien frente al derecho de huelga que tiene los trabajadores tenemos un derecho semejante denominado paro patronal, y a través de éste los empresarios pueden suspender

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

labores de su empresa. La huelga como el paro patronal tienen su fundamento en el art. 123 apartado A, fracción XVII, Constitucional.

Estos paros serán lícitos solo cuando el exceso de producción haga necesario suspender para mantener los precios en un límite costeable, previa autorización de la JCA art. 123 apartado A, fracción XIX).

En los artículos 427 al 432 de la LFT se reglamenta al paro patronal, y se establecen las condiciones para que los empresarios puedan hacer valer ese derecho.

El exceso de producción en relación con las condiciones económicas de la empresa y en relación con las circunstancias del mercado, es uno de los motivos legales por los cuales el patrón puede suspender las relaciones colectivas de trabajo de un grupo o de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento (art. 427, fracción III de la LFT). Sin embargo, esta determinación no la pueden tomar unilateralmente los empresarios y tampoco serán legítimos los convenios que suscriban con los trabajadores doblegados.

Nuestra ley es muy clara al respecto y para que proceda la suspensión de las relaciones colectivas, como consecuencia de un exceso de producción, es necesario que el patrón, previo a la suspensión, obtenga la autorización de la JCA. Y se llega a ese momento después de que se llevó al cabo un procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica. El paro es el instrumento con el que los patrones podrán defenderse, pero también los trabajadores tienen la certeza jurídica de que la

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

medida será tomada luego de haber sido oídos y vencidos en juicio. Otra ventaja que tienen los trabajadores es que pueden vigilar que la suspensión no se extienda más allá del tiempo necesario, y que solo afecte al menor número de trabajadores.

3.10.- LA HUELGA EN LA BANCA UN DERECHO REDUCIDO

A lo largo de la historia de nuestro derecho laboral, no ha sido fácil el camino recorrido por los trabajadores bancarios, en la búsqueda de la consolidación de sus derechos laborales. Es por ello que hasta nuestros días los trabajadores bancarios carecen de un derecho de huelga eficaz para defender sus conquistas laborales. Este ambiente, es todavía más grave, si recordamos que dentro de la trilogía de los derechos colectivos laborales (sindicalización, negociación colectiva y huelga), la restricción o prohibición de uno de ellos, impide el ejercicio pleno de los demás.

Existen trabajadores que continúan bajo el antiguo reglamento del trabajo bancario, y no son titulares del derecho de huelga. Evoquemos que la colocación de estos trabajadores en una normatividad especial, fue hecha justamente con la intención de privarlos de la posibilidad de sindicalizarse y consecuentemente de ejercitar el derecho de huelga.

Es una realidad que los trabajadores bancarios que han quedado bajo la regulación del apartado B, poseen un derecho de huelga muy frágil. Su derecho de huelga se limita a que se configure el supuesto, poco probable, de que se violen de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 constitucional.

Los trabajadores bancarios que recientemente han quedado ubicados en el apartado A, son titulares de un derecho de huelga bastante disminuido, poco menos que inútil. Cuando pensaban estos trabajadores que la nueva regulación les permitiría contar con este instrumento jurídico de presión, la nueva Ley de instituciones de crédito, publicada el 18 de julio último, 1990, en el DOF, se ha encargado de desengañarlos.

En el artículo 121 de dicha Ley, contiene una limitante al derecho de huelga, de tal magnitud, que prácticamente anula ese derecho: "con el fin de que no se afecten los intereses del público en cuanto a la disponibilidad de efectivo y valores exigibles a las instituciones, en los casos de emplazamientos a huelga, antes de la suspensión de labores, y en términos de la Ley Federal del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje en ejercicio de sus facultades, oyendo la opinión de la Comisión Nacional Bancaria, cuidará que para el fin mencionado, durante la huelga permanezca abierto el número indispensable las oficinas y continúe laborando los trabajadores, que atendiendo a sus funciones, sean estrictamente necesarias.

Bajo ninguna circunstancia pueden aceptarse que se trata del caso previsto en el artículo 935 de la LFT.

Los perjuicio que este precepto pretende evitar, en relación con la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materia prima, y con la pronta reanudación de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

los trabajos tras de la huelga, nada tiene que ver con una posible afectación de los intereses de los usuarios de los bancos.

La aplicación del artículo 935 aparece evidente en los ejemplos siguientes: cuando durante una huelga resulta indispensable que continúe laborando el personal de guardia necesario para garantizar la seguridad de una nucleoelectrónica, o para evitar que se pierda una investigación irremplazable en la industria farmacéutica o petroquímica, o bien, para garantizar la pronta reanudación del servicio en el caso de la industria metalúrgica.

Por definición la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Una huelga sin suspensión de las labores, o con una suspensión parcial de las mismas, es un instrumento jurídico carente de eficacia.

Este es precisamente el caso de la huelga de los trabajadores bancarios. Es una realidad que de muchas batallas han salido bien librados los trabajadores bancarios; pero ahora cabría preguntarnos ¿saldrán adelante en la lucha por la reivindicación de sus derechos colectivos?

3.11.- LAS HUELGAS UNIVERSITARIAS

Los trabajadores para equilibrar la evidente superioridad económica del patrón, emplea la única arma que tienen, la fuerza que da la unión en la defensa de sus derechos. Como colectividad organizada, la Ley otorga a los trabajadores a través de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

huelga, una herramienta para que los patrones atienda sus reclamos. Algo es muy claro que en las universidades hay trabajadores académicos y administrativos, con derechos y obligaciones, y por lo tanto, debe respetarse su derecho constitucional de huelga. Solo que en el ambiente universitario existen valores superiores que es necesario tomar en cuenta para el adecuado ejercicio de esa garantía.

En el caso de la universidades suele minimizarse el problema que se genera cuando se suspenden las actividades por una huelga; los efectos aparecen inmediatamente; y cuantificar económicamente las pérdidas, sería ocioso, por que, aquí los daños son sociales muy severos e irreparables.

De lo anterior podemos afirmar, cuando en una universidad estalla una huelga, se retarda el desarrollo nacional, se paraliza y se deteriora la inteligencia del país, en pocas palabras atentamos contra nuestro futuro, y favorecemos una dependencia del exterior.

Como sucede en las empresas, en las universidades también revisan sus salarios, sus contratos colectivos; y como consecuencia de esto, eventualmente estallan huelgas. Con motivo de éstas discusiones, entre los trabajadores y empleadores, no pueden dejar de lado dos cuestiones esenciales: llevarlos aspectos académicos a la negociación colectiva y la multiplicación de la subcontratación en las universidades.

Como sucede en las empresas, la mayoría de las demandas de los sindicatos universitarios son justas y las necesidades de los trabajadores académicos y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

administrativos son reales, y por lo tanto debe buscarse la forma de satisfacerlos. Aquí es donde el sindicalismo universitario debe luchar con todas sus fuerzas y lograr así el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus agremiados, esa es su función principal, natural y legítima.

En la mayoría de las universidades se destinan grandes esfuerzos por lograr excelencia académica, pero estos puntos deben mantenerse alejados de las relaciones laborales; incluir los puntos académicos en la negociación de los contratos colectivos, es una aberración, pero es además contraria a la lógica más elemental, al sentido común.

Lo anterior podemos comprenderlo, tal y como se desprende del artículo 3 constitucional fracción VII, donde establece que con base en la libertad de cátedra y de investigación, serán las universidades autónomas por ley las que determinen los planes y programas de estudio, las formas de ingreso, permanencia y ascenso de su personal académico; esto se conoce como la más alta expresión fundamental de la autonomía académica. Por lo tanto, si llegaran a incluir aspectos académicos en un contrato colectivo, éstas cláusulas serían nulas, por estar en franca contradicción con el texto y el espíritu de la Constitución y de la Ley.

Otro aspecto que consideramos importante mencionar se desprende del artículo 353 J de la LFT, y constituye una excepción, al principio de que las normas laborales tienen por objeto alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción. Lo anterior debido a que el citado precepto establece que, en el caso de las universidades

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

públicas, el fin pretendido es alcanzar el equilibrio y la justicia social en la relaciones de trabajo. Esta finalidad va de acuerdo con la naturaleza académica de las instituciones de educación superior.

Uno de los problemas que afectan gravemente a los sindicatos universitarios y de los que se debe estar atentos; es el caso de la subcontratación del personal para que realice las tareas y funciones de los trabajadores de las universidades; y que en resumidas cuentas se trata de una maniobra dolosa y torpe de los empleadores para evadir las responsabilidades establecidas en la ley.

Este problema de la subcontratación ya no es exclusivo de las universidades, se esta dando en al iniciativa privada y en las dependencias gubernamentales. Es utilizada como táctica para debilitar a los sindicatos, disminuyendo su membresía se pretende reducir la presión que pueden ejercer sobre los patrones para conseguir mejores condiciones de trabajo.

Con la subcontratación, se busca suplir a los trabajadores de base, generalmente sindicalizados. Frente a estas maniobras, los sindicatos de trabajadores de las universidades deben concentrar su energía en lo laboral y dejar los asuntos académicos para quienes tienen la obligación y la competencia de resolverlos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO CUARTO

REVISIÓN NECESARIA DEL SINDICATO

4.1.- LA PARÁLISIS SINDICAL

Ha sido la gran movilidad de los sindicatos, lo que los hizo alcanzar una gran fuerza en el presente siglo. Con esto los trabajadores lograron arrancar al capital muchas conquistas laborales.

Como era de esperarse después de tantos y tantos años de constante sometimiento, los trabajadores lograron descubrir que, al poder económico del patrón, podían hacerle frente oponiéndole su unión fraterna, reforzada por el derecho de huelga. Los trabajadores unidos consiguieron sentarse a la mesa de negociaciones, pero ya no para enterarse de las condiciones en que prestarían sus servicios, dictadas unilateralmente por los patrones, ahora para discutir las, y negociarlas.

Pero no todo lo anterior ha sido bonanza para el desarrollo del sindicato y más aún a fines del siglo XX y principio del XXI, en el mundo se ha presentado el fenómeno del estancamiento de la lucha sindical.

Y es un hecho que niveles de afiliación a los sindicatos han caído dramáticamente, y esto derivado de la pérdida de su capacidad de gestión, y esto traducido a los trabajadores no sienten beneficio con su militancia sindical. Si a lo

anterior sumamos presiones de los empresarios nacionales y también las exigencia de los inversionistas extranjeros, que muy a menudo amenazan con no invertir o retirar su capital, si no se les conceden beneficios, principalmente en el ámbito de la inversión extranjera, fiscal y laboral.

De lo que si estamos seguros es de la existencia de empresas de capital extranjero en las que es evidente la discriminación hacia ciertos trabajadores, donde el tono de la piel influye en la asignación de puestos de trabajo, lo anterior es un claro ejemplo, para no seguir los demás casos de marginación por razones del sexo, del estado civil, de religión, de afiliación política.

Esta discriminación y marginación no resulta extraña por lo que hace a los patrones, pero lo que sí resulta sorprendente e indignante, es la indolencia, la inmovilización en la que se encuentran inmersos los sindicatos, y de la que es necesario y urgente que salgan ya.

Una buena medida sería, además de la lucha que deben librar a diario los sindicatos en el seno de las empresas, que se promueva la internacionalización de las acciones sindicales.

De lo anterior podemos asegurar que las federaciones y las confederaciones de trabajadores tienen amplias posibilidades para afiliarse a las organizaciones internacionales, toda vez no tienen impedimento legal para ese fin (art. 5 del Convenio 87 de la OIT), y por lo tanto debería aprovechar esa posibilidad que se le brinda.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.2.- EL SINDICALISMO EN RUINAS

Existe el hecho tan evidente de que los sindicatos no han afrontado la urgente necesidad de una profunda autocrítica, un cambio de estrategias, y sin embargo siguen desplegando las viejas tácticas de lucha, que por ser tan conocidas ya no incomodan a nadie.

Es más aún el derecho de huelga se ha convertido en el mejor camino para el empresario, por ejemplo, cargado de mercancías se puede dar el lujo de detener la producción, desaloje los almacenes, recupere su solvencia, y todo ello sin la necesidad de gastar un peso. Por lo tanto resulta indiscutible que la huelga hoy padece de ineficacia insalvable.

Claro está que nuestro sindicalismo se juegan intereses individuales, pero no en el sentido de clase, ni la concepción reivindicatoria que impulsó en los últimos años del siglo XIX, el nacimiento del sindicalismo de lucha de estructura democrática. La antigua regla del Tratado de Amiens que prohibía a los dirigentes sindicales ocupar puestos políticos, nunca se ha aplicado.

El problema es delicado, debido a que si el principal personaje de las relaciones colectivas y supuesto protector de los trabajadores, resulta ser una lamentable imitación que solo cambia de forma, y que continua con una total corrupción, así las perspectivas para alcanzar resultados a través de luchas individuales son prácticamente inexistentes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.3.- LA DEFICIENTE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS SINDICATOS.

Para iniciar el presente capítulo es conveniente recordar que en nuestra Constitución en su artículo 123, fracción XX, estableció a la Juntas de Conciliación y Arbitraje, como la instancia para resolver los conflictos entre los factores de la producción, trabajo y capital. Estos órganos jurisdiccionales tendrán una organización tripartita; es decir, que estarían formados por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y por uno del Gobierno.

De lo anterior, es fácil deducir que, tiene como finalidad dar transparencia a los juicios laborales y que le darán a los representantes sectoriales, facultades plenas para defender los intereses de la clase que representan respectivamente.

El sistema jurídico laboral mexicano, también operan con este sistema, entre otros organismos, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

En la Ley Federal del Trabajo se establece el mecanismo para la elección, a través de convenciones de trabajadores y de patrones celebradas cada seis años, de sus respectivos representantes ante la Junta, lo que daría a éstos confianza y estabilidad. En la práctica las cosas no son así, sobre todo en las Juntas locales, donde coloca, en clara desventaja a los trabajadores en los juicios. Este problema deriva que los representantes de los trabajadores carecen de los conocimientos jurídicos

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

fundamentales, y no hablemos de conciencia de clase, ejemplo de ello lo tenemos cuando negocian con los patrones y entregan las causas de los trabajadores y cuando las centrales sindicales sacrifican el interés de sus representados, en beneficio o conveniencia política de sus dirigentes.

Ejemplo de lo anterior lo tenemos en la LFT, que en su artículo 665 establece, que los requisitos para ser representantes de los trabajadores y de patrones, es haber terminado la educación obligatoria (hace algunos años era sólo la primaria, actualmente es la secundaria). Este hecho de que esa norma establezca tan mínimo requisito, no es razón suficiente para desproteger a los trabajadores, pero en la práctica es clara la desventaja frente a los abogados de los patrones, quienes por tener el poder económico pueden pagar a los mejores abogados.

Pero también es cierto que existen representantes de trabajadores preparados y con vocación social de servicio, pero son los menos.

Una práctica común en las Juntas Locales se da cuando el representante del Gobierno la mayoría de las veces, es elegido entre los propuestos por los empresarios, bajo la presión de los grupos de poder, incluidos los caciques.

Volviendo a lo anterior, entre los representantes del trabajo y de la empresa existe una diferencia enorme. El representante patronal es un abogado con prestigio, con amplios antecedentes académicos y profesionales, y me permito mencionar con una amplia lista de amistades en todas las instancias laborales. Sin embargo, el

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

representante del trabajo, en algunas ocasiones, es una persona con mínima preparación, que considera su designación como un simple escalón más, dentro de carrera político-sindical, que ni siquiera ha tomado conciencia del privilegio de servir a los intereses de la clase que representa.

Pero lo que resulta mas grave es que siendo nuestra legislación laboral abogada de los derechos de los trabajadores, éstos quedan en manos de malos representantes, que en primer lugar no saben del derecho del trabajo,.

Podemos concluir afirmando que las personas que lleven la representación de los trabajadores a los tribunales laborales, sean profesionales del derecho, concedores de la legislación laboral y de las razones históricas en que se sostiene, por que sólo así podrán fomentar ese maravillosos sentimiento que resulta ser la conciencia de clase.

4.4.- UNION DE LOS TRABAJADORES

La historia lo ha confirmado, los trabajadores descubrieron que sólo la fuerza nacida de la unión, podía equilibrar el poderío económico del patrón. Es una realidad que hoy día la agrupación de los trabajadores ha asegurado su presencia en todos los niveles de discusión, desde una almacén hasta el ámbito internacional. El desarrollo de la actividad productiva, el mayor grado de conciencia de los trabajadores y la necesidad de negociar a escalas mayores, ha dado lugar a nuevas formas de sindicalización por rama de actividad, originando la constitución de sindicatos industriales (en una Entidad Federativa) y nacionales de industria (en dos o más entidades federativas)

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En el afán de encontrar una representación cada vez más sólida, los sindicatos de trabajadores pueden agruparse en federaciones y confederaciones, esto es un eslabón superior, también se cuentan con aparatos de agrupación más amplios que actúan en forma de coalición, el llamado acuerdo temporal de trabajadores, artículo 355 de la LFT, y en el campo de las concertaciones, así como agrupaciones regionales y mundiales de trabajadores.

Creemos firmemente que la solución a los graves problemas que enfrenta el sindicalismo actual se dará, como estrategia, buscando la fraternidad de los trabajadores integrando federaciones y confederaciones de nivel internacional, toda vez que la unión de sindicatos a nivel de un nacional, actualmente resulta limitado e insuficiente.

Como finalidad principal de estas formas de asociación que al igual que los sindicatos será el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

Aquí la diferencia es de grado; el sindicato atiende a los intereses de un grupo determinado de trabajadores, mientras que las federaciones y confederaciones van dirigidos a intereses más amplios.

Pero desgraciadamente padecemos desde un principio el problema de falta de reglamentación de estas formas de agrupación, toda vez que la existente es escasa, pero sin en cambio le son aplicables las disposiciones sobre sindicatos en todo lo que no contravenga a las disposiciones especiales o a su naturaleza.

Igual para la constitución de un sindicato funciona para constituir una federación o una confederación, es necesario la celebración una asamblea constitutiva, quien deberá aprobar los estatutos correspondientes. Dichos estatutos contendrán, además de los requisitos que se exigen en los estatutos sindicales, los siguientes, denominación y domicilio de los miembros constituyentes, y forma en que los miembros están representados en la directiva y en la asamblea.

4.5.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN FUTURO ALAGADOR

Convenir o negociar colectivamente implica una medida de equilibrio entre los factores de la producción, reside en que los trabajadores y a patrones se sientan a determinar conjuntamente las condiciones de trabajo a que se sujetará la prestación del servicio que tutelaré en la empresa o establecimiento, o rama de la industria.

Para ello " la huelga es un elemento o factor de equilibrio dentro del cuadro económico-social, el cual esta cimentado sobre la base de la libertad.

En efecto, se habla de libertad de iniciativa económica-empresarial y libertad de fijación de las condiciones de trabajo. Junto a tal libertad está la necesidad de justicia social, la cual exige la libertad en la negociación colectiva que solo puede conseguirse en la medida en que contraten dos fuerzas de similar rango.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Por ello se puede decir que no existe la negociación colectiva sino existe la huelga como contrapeso de los poderes en conflicto. Inclusive más, sin poder para discutir, más valdría la pena no someterse a la mesa de las tratativas".³⁰

En relación " el jurista F. Santoro Passarelli; en su teoría sobre los intereses colectivos parte de una concepción corporativa o al menos institucional de la sociedad y de la noción de ordenamiento social deduce la necesaria supremacía de los intereses de grupo sobre aquellos de los individuos que componen el mismo grupo".³¹

En el pasados era práctica habitual que el patrón expidiera un reglamento de fabrica, en la cual fijaba de forma unilateral y personal las condiciones de trabajo que regirían en la empresa. Era obvio que las modificaciones de dichas condiciones se daba también al arbitrio del patrón, con la consecuente inseguridad jurídica para los trabajadores, lo anterior se confirma cuando negociar en lo individual con el patrón implicaba, que éste aplicara sus condiciones ante un trabajador aislado, presionado por la necesidad y sin posibilidad de defensa. La negociación colectiva se efectúa en dos niveles; para que las condiciones acordadas rijan en una o varias empresas o establecimientos (contrato colectivo), o bien, para operar en una rama determinada de la industria (contrato-ley).

Ahora bien el contrato colectivo y el contrato-ley presentan grandes ventajas sobre el contrato individual: toda vez que funcionan como un mecanismo para suplir la

³⁰ GUAGNI, Gino. Dirección de Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali, Angeli, Milano 1979, Milano, 1980, p.8.

³¹ CORRADO, Renato, Trattato di diritto del lavoro, Tomo 1, UTET, Torino, 1965, p. 420.

imposición de condiciones de trabajo, por la discusión y el subsiguiente acuerdo sobre las mismas; sin que esto implique que trabajadores y patrones desistan a sus formas de pensar y a la defensa de sus propios intereses, han sido considerados como la más amplia expresión de la colaboración y armonía en las relaciones entre los factores productivos; ya que busca hacer realidad el principio constitucional que establece que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

La LFT vigente regula al contrato colectivo en los artículos 386 al 403, en tanto que el contrato-ley se ocupan los artículos del 404 al 421.

Solo están legitimados para exigir la celebración de un contrato colectivo o de un contrato-ley son los sindicatos, y no los trabajadores en lo individual, cualquiera que sea su número.

Lo anterior se desprende de la propia ley cuando impone al patrón la obligación de celebrar con el sindicato, cuando este se lo solicite, un contrato colectivo (art. 387). Podría pensarse que esta disposición viola la libre y espontánea voluntad de los contratantes; tal aseveración valdría tratándose del derecho privado, pero es insostenible en el caso del contrato colectivo que es de naturaleza social.

El perfil igualitario y democrático del contrato colectivo se aprecia en toda su extensión en la disposición contenida en el artículo 396 de la LFT, que expresa que una vez pactado un contrato colectivo, sus beneficios se extienden a todos los trabajadores

de la empresa o establecimiento, aun cuando no pertenezcan al sindicato que lo haya celebrado.

Es más las condiciones contenidas en un contrato colectivo también se extienden a los trabajadores de confianza art. 184 de la LFT.

Respecto a la titularidad de los contratos colectivos y a la administración de los contratos-ley, ésta pertenece a los sindicatos que representan el interés de la mayoría, ya que solo así podrá presentarse una sólida defensa de los intereses de la clase que representan.

Un aspecto muy importante es el que se relaciona con el principio de la irrenunciabilidad de las conquistas de los trabajadores, el artículo 394 de la LFT señala que en el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en los contratos vigentes.

En otras palabras, se podrán extenderse las prestaciones de los trabajadores, pero de ningún modo deberán ser disminuidas, excepto las propias excepciones establecidas en la LFT.

El derecho a la negociación colectiva, junto con los de sindicalización y de huelga, integran la trilogía indisoluble de los derechos colectivos; son instrumentos que el Constituyente de Querétaro puso en manos de los trabajadores para la eficaz defensa de sus intereses como clase social.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.6.- PARTICIPACIÓN Y DEMOCRACIA EN LOS SINDICATOS.

En este fin de siglo el sindicalismo mexicano padece de una crónica y preocupante debilidad. Esta situación no es consecuencia de una enfermedad adquirida de manera repentina, es el resultado de muchos años de quebranto en la salud de los sindicatos.

El sindicalismo en nuestro país vivió hace unas décadas su época de oro, hoy su prestigio y credibilidad están en el sótano. Los sindicatos brillan por su ausencia en las discusiones de los grandes temas nacionales; pasaron a ocupar el denigrante papel de comitiva del poderoso caballero, andan extraviados de su objetivo histórico como defensores de los derechos laborales e impulsores del desarrollo de quienes viven de su trabajo.

Entre más agudos son los efectos de la crisis económica, entra más crece el problema del desempleo, los trabajadores necesitan protección más eficaz. Pero irónicamente, es ahora cuando más débiles están los sindicatos, es ahora cuando han dejado de ser protagonistas, tantos años de desidia, lo han petrificado.

Estamos viviendo el resultado de muchos años de falta de democracia sindical, de ausencia de pluralismo sindical, y de carencia de autonomía sindical.

La falta de democracia sindical se manifiesta con la presencia de líderes que se eternizan en las directivas, verdaderos caciques sindicales que solo ven por sus

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

intereses, seudolíderes que le dan la espalda a las causas de los trabajadores por que están desligados de la base trabajadora, sindicatos herméticos, auténticos cotos de poder, cuyas puertas están totalmente cerradas para las mujeres, para los jóvenes y para los trabajadores que pertenezcan o sean disidentes.

A lo anterior hay que sumar el problema del registro sindical, que es utilizado para evitar nuevas alternativas sindicales pongan en peligro los turbios intereses de los sindicatos desleales, impidiendo el surgimiento de sindicatos de verdaderamente representativos.

La carencia de autonomía sindicales expresa en la constante intromisión en la vida sindical por parte de los patrones y de autoridades gubernamentales. Es común oír que se acusa a los sindicatos de corruptos, cuando esa corrupción, en muchas ocasiones, es propiciada y promovida por empresarios y por gobernantes.

Los patrones corrompen a los sindicatos; maniobran cuanto pueden para imponer al frente de los sindicatos "blancos" a líderes que son meros títeres manejados a voluntad; mediante una negociación colectiva simulada, imponen condiciones de trabajo a cambio de dadas, que son los perjudiciales contratos de protección, intervienen en la huelga con esquiroleros o golpeadores para intimidar y someter a los trabajadores. Hay funcionarios públicos que también corrompen a los sindicatos, les conceden beneficios a cambio de votos en todo tipo de elecciones. Los sindicatos se han convertido en trampolines políticos, los dirigentes sindicales se olvidan de sus responsabilidades para

con los trabajadores y solo se preocupan por estar en la jugada política, han desvirtuado la noble tarea de servir a sus agremiados.

El sindicalismo mexicano, para fortalecerse, debe abrir sus puertas a la democracia interna, debe dejar a un lado a los guías morales, que siempre resultan ser líderes inmorales. Deben renovar sus directivas periódicamente, mediante procesos democráticos. Urge llevar a este ámbito el principio republicano de la no reelección. Debe construirse el verdadero pluralismo sindical, y el primer paso es suprimir las restricciones legales. Al registro de los sindicatos debe dársele sólo efectos publicitarios y reconocer a estas agrupaciones gremiales a partir de su constitución conforma a la ley. Los sindicatos deben madurar cerrar filas par evitar todo tipo de intromisión, ya sea d ela autoridad gubernamental o de los patrones.

En la democracia, en el pluralismo y en la autonomía sindicales está la fuente renovadora de los sindicatos. Ahí esta su fuente y su destino.

4.6.1.-CONTRATOS COLECTIVOS

Para entender el tema que se desarrolla partiremos recordando una acción sindical, la negociación colectiva, y entenderemos que los trabajadores organizados en sindicatos pasaron de ser espectadores en las determinaciones de las condiciones de trabajo para sentarse en la mesa de negociaciones a discutir las con el patrón. Es obligación de los empresarios celebrar un contrato colectivo, cuando se lo solicite el sindicato (art. 387 de la LFT).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En nuestro sistema laboral, encontramos el principio del pluralismo sindical, sustento de la democracia sindical, significa que en una misma empresa pueden coexistir tantos sindicatos como quieran los trabajadores, cuando esto sucede la Ley ha resuelto que la titularidad del contrato deberá corresponder al sindicato mayoritario (art. 388 de la LFT). El sindicato titular tiene amplias facultades para representar ante el patrón los intereses de la comunidad trabajadora.

Ejemplo de ello lo tenemos cuando se le otorgan facultades tan importantes como la proveer el emplazamiento a huelga o solicitar la revisión del contrato colectivo del trabajo o del contrato-ley, son facultades derivadas de la titularidad conferida al sindicato mayoritario.

Cabe la posibilidad que un sindicato, diferente del que exhibe la titularidad, consigue agrupar a la mayoría de los trabajadores, la pérdida de la mayoría debe ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si un sindicato se convierte en minoritario, pierde también legitimidad para gobernar.

También es preciso mencionar que la huelga no es el camino para obtener la titularidad de un contrato colectivo o de un contrato-ley. Por que lucha por la titularidad es un problema entre sindicatos, no con el patrón. La huelga resultaría ineficaz par solucionar los conflictos entre sindicatos.

La prueba ideal para resolver la titularidad de los contratos de trabajo es el recuento que consiste en demostrar numéricamente a cuanto asciende la afiliación de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cada sindicato, y poder así determinar cual tiene la mayoría, y como resultado reconocer a ese sindicato la titularidad. Para el caso que se disuelve el sindicato titular del contrato colectivo, o se da una de las causas de terminación de dicho contrato, si no hay otro sindicato que pida la celebración de un nuevo contrato, continuará aplicándose las condiciones de trabajo establecidas en el contrato colectivo y consecuentemente van a permanecer vigentes las relaciones individuales de trabajo, en las mismas condiciones que contuvo el extinto contrato.

Regresar a la contratación individual crearía un grave retroceso, pero el legislador encontró en la derrota un triunfo, al otorgar a los trabajadores el derecho a conservar los beneficios derivados de la contratación colectiva.

“Marucci hace ver que la contratación colectiva tienen lugar cuando los contratos colectivos, pierden su carácter ocasional para entrar en una serie continuada de acuerdos de tipos afines o en una combinación plural de contratos de diversos niveles. No es una simple actividad instrumental para estipular o administrar los acuerdos, sino un conjunto de reglas, prácticas y procedimientos que constituyen las relaciones negociales como sistema”.³²

4.7.- EL CONTRATO COLECTIVO DE DESLEALTAD

De las acciones más dañinas para los derechos colectivos de los trabajadores, que son fraguadas entre sindicatos y patronos, se encuentran los citados contratos de

³² MARIUCCI, Luigi. La Contrattazione Collettiva. Il Mulino. Bologna, 1985, p. 11.

protección, se llaman así por que protegen los intereses de los patrones y no son otra cosa que el vil resultado de una oculta negociación y que se plasma en la firma del contrato colectivo de deslealtad, y cuya única finalidad es atacar a los derechos de los trabajadores.

Muchas veces esta acción conspiradora la llevan a cabo sindicatos minoritarios, en otras estos contratos son negociados por sindicatos fantasmas, conocidos así por que a nadie representan y por que sólo emergen a la hora de cobrar el servicio de su participación, que es la simulación de la negociación colectiva. A los sindicatos que se prestan a estas maniobras también se les conoce en forma despectiva como sindicatos blancos o sindicatos charros.

El fraude de estos sindicatos es conocido por todo mundo, involucrado en el derecho laboral, pero desgraciadamente sigue funcionando.

Un grupo de personas, que pueden ser ajenas a la empresa o ser trabajadores dominados por el patrón, pueden formar un sindicato; sin contar con el conocimiento y sin el consentimiento de la mayoría de los trabajadores, firman con el empleador un contrato colectivo de trabajo, y se apresuran a depositarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Estos contratos de protección resultan ser desastrosos para los trabajadores. Debido a que no son negociados por los representantes de los empleados, y como consecuencia las condiciones son muy favorables al patrón, por lo general se fijan con

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

machote. Sólo se reconocen unas cuantas prestaciones a los trabajadores, que casi siempre son reiteración de los derechos mínimos establecidos en la ley. Además, como pasa mucho tiempo sin que estos contratos sean revisados, los trabajadores reciben durante años las misma migas del patrón.

Pero lo más grave esta por venir cuando un sindicato pretende exigir la celebración de un contrato colectivo de trabajo, resulta que hay uno vigente en la empresa. Solo queda el camino para los trabajadores demandar la titularidad del contrato colectivo, teniendo como argumento que cuentan con la mayoría de los trabajadores. Pero para su desgracia este es el camino más largo y llena de obstáculos.

Los contratos de protección también dañan el derecho de huelga. cuando los trabajadores anuncian que suspenderán las labores para presionar al patrón para que firme un contrato colectivo de trabajo, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje se niega a dar trámite al emplazamiento de la huelga, con fundamento con el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo. El precepto establece que no podrá emplazar a huelga un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo.

El sindicato tampoco podrá emplazar a huelga cuando se trate de exigir la firma de un contrato colectivo, en el caso de que haya otro contrato depositado en la Junta. Para concluir este capítulo cabría reflexionar del porque los trabajadores tienen que estarse defendiendo y sobre todo defender sus instituciones, de aquellos excesivos apetitos de grupos infieles de su misma clase.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

4.7.1.- INGRESO Y SEPARACIÓN, CLAUSULAS SINDICALES EN DECADENCIA

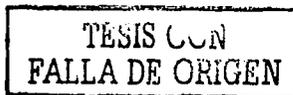
Uno de los temas más debatidos en el terreno del derecho colectivo del trabajo es sin duda al establecimiento de las llamadas cláusulas de exclusión, en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley. El fundamento de éstas cláusulas la encontramos en los artículos 395 y 413 de nuestra LFT.

Hay dos tipos de cláusulas de exclusión, que siguiendo con la terminología legal se conocen como cláusula de admisión y cláusula de separación.

La cláusula de admisión es aquella en virtud de la cual el patrón se obliga a utilizar únicamente a trabajadores miembros del sindicato contratante. La cláusula de separación consiste en el compromiso del patrón de separar del empleo a aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato.

Lo anterior no hay que confundirlo puesto que, no es un mandato legal el que impone estas obligaciones al patrón; si no que son cláusulas que pueden o no pactarse en los contratos colectivos y en los contratos-ley.

Estas cláusulas también fueron conquistas de los trabajadores y utilizadas como un mecanismo de unión sindical, en contra de las maniobras de los empresarios, y para evitar la lucha intersindical; de ahí su nombre, cláusulas de protección y de consolidación sindical.



En los contratos donde se estipula la cláusula de admisión, se esta limitando la facultad del patrón para seleccionar libremente al personal. Por ejemplo, sucede que el sindicato envía cierto número de aspirantes para que el patrón seleccione al más competente, o bien, que los vacantes se cubrirán por candidatos del patrón y del mismo sindicato, con base en una proporción previamente acordada.

En la cláusula de ingreso acostumbra pactarse que si el sindicato no cubre la plaza en un tiempo determinado, el patrón podrá ocuparla libremente. También es común que se establezca la potestad patronal de rechazar al candidato dentro de un plazo cierto, en tal caso el sindicato debe enviar a otro candidato.

En ejercicio de la cláusula de separación y con motivo de la renuncia al sindicato por parte del trabajador, a éste se priva de su empleo, y se está violando la libertad de sindicalización en su aspecto negativo, es decir, el derecho consistente en dejar de pertenecer a un sindicato.

Es claro que el ejercicio de un derecho no debe acarrear al trabajador la gravísima sanción de perder su empleo. Más aún, en el artículo 358 de la LFT se señala que se tendrá por no puesta cualquier estipulación que imponga una sanción por el hecho de separarse del sindicato.

En los casos de expulsión del sindicato se hace menos evidente el rigor de la cláusula de separación, por que se está frente a una falta del trabajador, y por lo tanto

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

es poca la sanción al ser echado del sindicato y más aún perder el empleo. En este caso se extienden en perjuicio de los trabajadores el poder disciplinario del sindicato.

Cuando el trabajador suponga que ha sido mal aplicada en su perjuicio la cláusula de separación, puede demandar ante las Juntas que ordene su reinstalación en el empleo y el pago de los salarios caídos, con cargo al sindicato.

Ahora bien, en cuanto al ámbito burocrático, el artículo 76 de la LFTSE es categórico al disponer: "El Estado no podrá aceptar, en ningún caso la cláusula de exclusión ". Al no hacer distinción alguna el precepto citado se podría pensar que prohíbe pactar tanto la cláusula de ingreso como la separación.

La validez de la prohibición del artículo transcrito queda en entredicho cuando se analizan otros preceptos del mismo ordenamiento, con las que entra en contradicción.

Un ejemplo de lo anterior lo tenemos en el artículo 62 de LFTSE que señala que la plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles una vez recorrido el escalafón , serán cubiertas en un 50% libremente por los titulares de la dependencia y el otro 50% por los candidatos que proponga el sindicato, lo que equivale a una cláusula de admisión.

Por otra parte el artículo 74 de la LFTSE indica que aquellos trabajadores que sean expulsados del sindicato, perderán por ese sólo hecho, todos los derechos

sindicales que la ley concede; disposición que en los resultados se asemeja mucho al contenido de una cláusula de separación.

Al preguntarnos si estas cláusulas continúan siendo válidas hasta nuestros días, hay que tomar en cuenta el proceso de desgaste que han sufrido con el transcurso del tiempo, para convertirse en las formas represivas en manos de líderes sindicales carentes de conciencia de clase y más aún en complicidad con los patrones.

4.8.- REVALORAR EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, URGENTE NECESIDAD

Durante muchos años las condiciones de trabajo fueron fijadas de manera discrecional por los patrones, y los trabajadores las aceptaban sin poder cambiarle una sola coma.

Y solo la gran potencia generada por la unión de los trabajadores, fue la que condujo al camino a sentarse en la mesa de negociación frente al patrón, para discutir las condiciones de prestación del servicio. Los antiguos reglamentos de fábrica son el antecedente de los hoy día se conoce como Reglamento Interior de Trabajo y su regulación actual corresponde a los artículos del 422 al 425.

El RIT, de acuerdo a la definición que proporciona el artículo 422 " es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de un empresa o establecimiento".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De lo anterior se desprende y necesario marcar la diferencia con el contrato colectivo de trabajo y al contrato-ley, del que corresponde al RIT, hay que tomar en cuenta que los contratos son fuente formales del derecho del trabajo, en tanto que el reglamento no es creador de derechos propios. Las normas de carácter general se establecen en los contratos, el Reglamento se refiere a detalles en el desempeño del trabajo.

Por ejemplo, la disposición que establece la duración de la jornada de trabajo es materia de los contratos, en tanto que en el RIT se señalan las horas de inicio y terminación de labores de cada turno, así como los periodos que se destinen a reposo y consumo de alimentos, dentro de la jornada.

Hay que precisar que aun cuando del instrumento se analiza no emanan nuevos derechos u obligaciones, esto no lo hace perder la esencia, de ser un derecho de y para los trabajadores. Hay que considerarla como la garantía de que el patrón no podrá exigir condiciones en el desarrollo de las prestación del servicio, más gravosas que las pactadas.

El artículo 423 se enumeran los aspectos que fijan el contenido del RIT: lugar y momento en el que se inicia y concluye la jornada; día y hora para las labores de limpieza; días y lugares de pago; permisos y licencias; disposiciones disciplinarias , etc. Las disposiciones del Reglamento tienen como finalidad que prevalezca el orden en la empresa, mediante el establecimiento de condiciones de seguridad y regularidad en el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

desarrollo del trabajo. De ahí que no sean materia del RIT las normas de orden técnico y administrativo que dicte el patrón para la ejecución de los trabajos.

El carácter democrático del Reglamento se pone de manifiesto, con la disposición de que será una comisión mixta la que formulará dicho instrumento.

Las disposiciones contrarias a la ley, a sus reglamentos y a los contratos colectivos y contratos-ley, no producirán efecto legal alguno. La duración del RIT es indefinida, pero las partes, en cualquier tiempo, pueden solicitar a la junta que se subsane la omisión de que adolezca dicho instrumento o se revisen sus disposiciones que sean contrarias a la ley y demás normas de trabajo (art. 424 F III y IV).

Uno de los aspectos más importantes que puede contener el RIT es el relativo a las disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el empleo, como sanción a los trabajadores, no puede exceder de ocho días; la suspensión indefinida a un trabajador equivale aun despido injustificado.

La empresa solo puede imponer a los trabajadores las sanciones disciplinarias pactada en el RIT, ya que es el instrumento que destinó el legislador para tal efecto. Si no existe Reglamento, no puede la empresa aplicar sanciones disciplinarias a sus trabajadores. Siempre que se les pretenda sancionar, los trabajadores deben ser escuchados previamente en su defensa. Desgraciadamente en nuestro país el RIT ha tenido poco arraigo en la vida laboral, la razón; los trabajadores lo ven como un código de sanciones, en tanto que los patrones lo consideran como un medio del que se valen

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

los sindicatos para inmiscuirse en ciertas cuestiones que consideran reservadas para la empresa.

4.9.- EL AVANCE TECNOLÓGICO, UN NUEVO RETO PARA EL SINDICATO

Un problema al que tienen que enfrentar los sindicatos es el de la nueva tecnología que concentran velozmente las empresas internacionales. La revolución tecnológica producida en los países desarrollados, ha generado la dependencia tecnológica de los países en vías de desarrollo. Es claro que esta dependencia somete a los países subdesarrollados a la maquila, al ensamblaje. La alta tecnología permanece en secreto, y a administrada por los países altamente industrializados. Y este es camino que nos mantiene en el estado de subordinación técnica y económica.

La incorporación de los avances tecnológicos a las nuevas relaciones de trabajo, tiende a desplazar masivamente a los trabajadores debido a la robotización, y con ello han se han establecido condiciones precarias de trabajo, los contratos temporales, el régimen de la jornada parcial, el trabajo con pluralidad de patrones, el pago por hora, el trabajo compartido, el contrato de funciones múltiples, la creación de agencias de trabajo de temporada, el contrato con horarios movibles, el trabajo de reserva, el trabajo clandestino, sobre todo el de los extranjeros indocumentados. Estas y otras modalidades precarizadas del trabajo, implican detrimento en la lista de los afiliados en los sindicatos, que al final de cuentas es la firme intención de los patrones. Considero que si los sindicatos esperan mantenerse vigentes, deben prepararse para hacer atractiva la afiliación de trabajadores altamente capacitados, y quienes son poco

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

propensos afiliarse a sindicatos, toda vez que estos trabajadores necesitan mayores incentivos para su afiliación sindical.

Suponemos que los sindicatos, además de investigar nuevas formas de organización para cautivar entre sus miembros a los trabajadores de las distintas formas precarias de trabajo mencionadas, también deben combatir los esfuerzos de los empresarios que pretenden evitar que los sindicatos encuentren las formas naturales de organización.

Los sindicatos han de imaginar formas de adaptarse a las exigencias de la producción moderna y hacer provechosa y atractiva la afiliación de los trabajadores, de manera que la no sindicalización resulte desventajosa para la empresa; los sindicatos deben revertir la tendencia.

Todo esto no debe verse como un presagio de desastre en la vida sindical; así han sido las crisis de la historia que han tenido que sufrir los desposeídos.

Ahora la robotización ha creado alarma en los medios laborales. Sin embargo, hemos de ser conscientes de que sólo se trata de una nueva crisis, en los procesos de producción. Los dueños de los medios de producción seguirán buscando formas de explotación más exacerbadas de los desposeídos, y los trabajadores seguirán encontrando su unidad, como el único y mas vigoroso medios de defensa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

PRIMERA. Argumentando que son preceptos que huelen a rancio en este mundo de la modernidad, abierta o veladamente se dirige un permanente ataque contra los derechos sindicales, tanto en México como en el resto de América Latina. Pero se equivocan quienes han perdido de vista que los derechos sindicales son esencialmente derechos humanos; olvidan, claro esta a su conveniencia, que no son concesiones gratuitas otorgadas por la "buena voluntad" de la clase patronal y los gobiernos. Las legislaciones nacionales los reconocen porque en este mundo moderno por ningún motivo las leyes pueden suprimirlos sin que se afecte la dignidad que los trabajadores tienen como seres humanos.

SEGUNDA. Aquí y en toda América, ayer y ahora el sindicalismo representa los eternos valores de justicia e igualdad; es el único escudo que los desposeídos tienen para hacer frente a las tiranías públicas y privadas que generan la libre dinámica de la ganancia y el capital que se da en nuestros modernos mercados globalizados. Las familias trabajadoras no son las únicas víctimas de la globalización, también lo son los cientos de millones de personas que no tienen acceso al trabajo y quienes se ven condenados al subempleo y la pobreza.

TERCERA. De lo anterior debemos tomar como objetivo fundamental de nuestras acciones la lucha por consolidar la libertad sindical; por que estamos seguros que a través de ésta, cobra vida la posibilidad de conquistar otros derechos políticos, económicos y sociales. Es principalmente por ello, que el sindicalismo incomoda a

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

quienes vienen enarbolando los principios de neoliberalismo: Estado y grandes capitales transnacionales; quienes por su parte han impulsado la creación de un clima antisindical en nuestras sociedades como un objetivo más de proceso globalizador.

CUARTA. Quién puede negar que gobiernos y patrones siempre han pujado por ganar ventajas competitivas desmejorando los derechos de sus trabajadores, un claro ejemplo de lo anterior, es la pérdida en México del 70 % del poder adquisitivo de los salarios en las últimas tres décadas; sin duda el daño sería mayor si no existieran sindicatos y confederaciones fuertes que cuestionasen las políticas económicas implementadas por el gobierno, pero hoy se busca hacer creer a la sociedad que los sindicatos son meros obstáculos al eficaz funcionamiento del libre mercado.

QUINTA. Para nosotros el sindicalismo es un movimiento vigente, dinámico, integral y con perspectivas de futuro, como ningún otro movimiento social en nuestras naciones; ante las acciones de las cada vez más arrogantes multinacionales y de los gobiernos a sus servicios, quienes durante años han hecho pagar el costo de las crisis provocadas por una deuda de la que los trabajadores son condiciones de trabajo que pulverizan sus conquistas laborales obtenidas a través de tanta lucha y sacrificio, están los sindicatos.

SEXTA. Los jóvenes trabajadores mexicanos sabemos que más nos vale conservar y defender lo que hoy tenemos, ante el retroceso disfrazado de innovación, que sólo nos llevará al totalitarismo de un pasado que creíamos superado y que mañana puede degenerar en algo peor. Precisamente por esta razón, no podemos darnos el lujo

de guardar un cómodo silencio ante el brutal atropello de los derechos elementales de nuestros hermanos trabajadores.

SÉPTIMA. En México hemos sentido más a fondo la crisis del movimiento sindical porque éste ha perdido valores, ha perdido su historia, su rumbo, su capacidad de respuesta y de propuesta para realmente orientar al país.

Hoy el movimiento obrero se erige para firmar pactos, aunque no los haya leído, pero ya su palabra prácticamente se ha perdido. Creemos que el movimiento obrero se encuentra en una situación muy difícil, en una agonía que se manifiesta en tres hechos fundamentales:

a) Ha perdido representatividad. Hoy podemos decir que apenas 20% de los trabajadores está organizado, y de esa organización un 80% está dentro de un marco corporativista, oficialista, sujeto a la disciplina que le marca el sistema, el Estado y el Gobierno, y que en consecuencia ha perdido su capacidad de representar y asumir los verdaderos intereses de los trabajadores.

b) Una segunda cuestión son los contenidos y las políticas. En el movimiento sindical del país durante mucho tiempo se habló de la Revolución Mexicana, de la ideología de la Revolución, de qué cosa fue la Revolución Mexicana. Y cuando hablamos de la democracia, del sufragio efectivo, de la no reelección, cuando hablamos de las conquistas sociales, uno ve que el movimiento sindical dice: ¿ y dónde está el

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

sufragio efectivo, dónde está la no reelección y dónde la lucha por retener, defender y rescatar, reivindicar las conquistas sociales?.

c) Una tercera cuestión es la acción sindical, hoy no hay conflictos sindicales. Si vemos una curva estadística advertimos que estamos cerca al cero en cuanto a conflictos sindicales. Porque quien quiera meterse al conflicto sindical ya sabe de la represión. Ya sabe que el Estado de derecho está atento para tratar de manipular.

OCTAVA. Por lo anterior debemos lograr un sindicalismo integrador de todas las expresiones organizativas de los trabajadores, fundamentalmente en beneficio de los más marginados.

NOVENA. Un sindicalismo ético, es decir, sustentado en valores y principios que fundamenten la acción colectiva y las conductas personales y, lo lógico, cuyas ideas fuerza respondan a la promoción integral del trabajador, persona humana, y que proponga un proyecto alternativo de sociedad y de organización.

DECIMA. Un sindicalismo con un programa de reivindicaciones y posiciones políticas que den respuesta a los problemas de los trabajadores.

DECIMA PRIMERA. Un sindicalismo con proyecto político histórico propio, que pueda ofrecer una alternativa de sociedad en la que se den las condiciones para la promoción integral, personal y colectiva de los trabajadores.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DECIMA SEGUNDA. Un sindicalismo democrático con estructuras organizativas funcionales y plena participación de los trabajadores en todo el quehacer de la organización y la acción sindical.

DECIMA TERCERA. Un sindicalismo autónomo independiente para determinar sus propios objetivos, política y estrategia, planes de trabajo, etc., y poder asumir su responsabilidad para responder a los intereses de los trabajadores.

DÉCIMA CUARTA. Un sindicalismo unitario y solidario para reforzar las luchas de los trabajadores y asumir en común sus problemas, buscando que el poder de la clase trabajadora esté en capacidad de confrontar y enfrentar a los otros poderes.

DECIMA QUINTA. Un sindicalismo con un nuevo tipo de reivindicaciones que respondan a los problemas fundamentales de los trabajadores y del pueblo, mediante nuevas formas de organización y de lucha.

DECIMA SEXTA. Finalmente si el movimiento de los trabajadores pierde su vocación unitaria y solidaria deberá mejorar los esfuerzos para ampliar y profundizar el diálogo, la cooperación y la articulación de sus luchas con las organizaciones de trabajadores en el plano regional y mundial, a fin de aumentar el poder de acción y la fuerza del movimiento de los trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ADAM, Gerar. Confliitto Di Lavoro in Francia, Suecia e Gran Bretaña. ISEDI. Milano. 1978.
- 2.- AGUILAR GARCÍA, Javier. Historia De La C.T.M. 1936-1990. El Movimiento Obrero y el Estado Mexicano. Tomo II. UNAM. México, 1990.
- 3.- ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomos I-II-III-IV. CUAUHEMOC. México, 1965.
- 4.- BAILÓN VALDOVINO, Rosalio. Las 1000 Y Una Preguntas y Respuesta Sobre Derecho Laboral. JUS SEMPER. México, 1992.
- 5.- BAILÓN VALDOVINO, Rosalio. Legislación Laboral. Limusa. México, 1992.
- 6.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho Del Trabajo. UNAM. México, 1990.
- 7.- BENSUSAN AREOUS, Graciela. Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio. Porrúa. México, 1992.
- 8.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencial Del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición. Sista. México, 1996.
- 9.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecha Individual del Trabajo. Harla. México, 1985.
- 10.- CARRO IGELMO, Alberto José. Historia Social Del Trabajo. Octava Edición. Bosch. Barcelona, 1992.
- 11.- CASTOREÑA, J. Jesús. Manual De Derecho Obrero. Sexta edición, Porrúa, México, 1984.
- 12.- CAVAZOS, FLORES Baltasar. El Derecho del Trabajo, Segunda edición, Instituto de Derecho del Trabajo, TRILLAS. México, 1992.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 13.- CAVAZOS FLORES, Baltasar Y OTROS. Nueva Ley Federal Del Trabajo Tematizada y Sistematizada. 27ª Edición. Trillas. México, 1996.
- 14.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Trillas. México, 1999.
- 15.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal Del Trabajo. Esfinge. México, 1989.
- 16.- CORRADO, Renato. Trattato Di Diritto Del Lavoro, tomo 1, UTET, Torino, 1965.
- 17.- DÁVALOS MORALES, José. Derecho Del Trabajo I. Sèptima Edición. Porrúa. México, 1997.
- 18.- DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Tercera Edición. Porrúa. México, 2000.
- 19.- DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Segunda edición , Porrúa. México, 1991.
- 20.- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Porrúa. México, 1994.
- 21.- DE BUEN, Néstor. La Decadencia Del Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 2001.
- 22.- DE BUEN, Néstor. Los Trabajadores de Banca y Crédito. Cuarta Edición. Porrúa. México, 1984.
- 23.- DE BUEN, Néstor. El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales. Porrúa. México, 1982.
- 24.- DE BUEN, Néstor. Organización y Funcionamiento De Los Sindicatos. Segunda Edición. Porrúa. México, 1986.
- 25.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo II. Tercera Edición. Porrúa. México, 1993.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 26.- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social Del Presente. Porrúa. México, 1977.
- 27.- GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo. Historia del Movimiento Obrero en América Latina II. Siglo XXI. México, 1985.
- 28.- GONZALEZ, María del Refugio. Trabajo y Estado. "Fuentes para su estudio". Tomo I Segunda parte, CEHSMO. 1992.
- 29.- GUAGNI, Gino. Dirección De Giornale Di Diritto Del Lavoro e Di Relazioni Industriali. Ed. Angeli. Milano, 1980.
- 30.- GUERRERO, Euquerio. Manual Del Derecho Del Trabajo. Décimo Séptima Edición. Porrúa. México, 1990.
- 31.- GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución De Los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa. México, 1990.
- 32.- JUSTINIANI ALCALDE, Arturo. El Contrato Colectivo De Trabajo, Técnica De Su Negociación en el Obrero Mexicano. Tomo IV. Segunda edición, SIGLO XXI. México, 1985.
- 33.- KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas Del Trabajo. Segunda edición, Themis. México, 1995.
- 34.- LOJKINE, Jean. La Clase Obrera Hoy. SIGLO XXI. México, 1988.
- 35.- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La Libertad Sindical en México. Talleres Lino tipográficos, México, 1926.
- 36.- MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Derecho Colectivo Del Trabajo. Ed. Jurídica de Chile. Chile, 1989.
- 37.- MARIUCCI, Luigi. La Contrattazione Colletiva. Il Mulino, Bologna, 1965.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 38.- MARX, Carlos. El Capital. Crítica de la Economía Política, Quinta edición, Fondo de Cultura Económica, México-Buenos Aires, 1968.
- 39.- MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. Ensayo Sociológico Sobre la Burocracia Mexicana. Porrúa. México, 1985.
- 40.- PALAVICINI, Félix. México Historia de su Evolución Constructiva, Porrúa, México, 1945.
- 41.- PRIMO CELLA, Gian Y TREU, Tiziano. Relazioni Industriali. Il Mulino, Bologna, 1982.
- 42.- RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos Federaciones y Confederaciones en la Empresa y en el Estado. Trillas. México, 2000.
- 43.- RAMOS, Eusebio Y OTRO. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuarta Edición. Sista. México, 1993.
- 44.- SANTOS AZUELA, Héctor. El Sindicalismo en México. Porrúa. México, 1994.
- 45.- SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. UNAM. México, 1987.
- 46.- TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Ed. Botas. México, 1950.
- 47.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo II. Porrúa, México, 1979, pp. 1638
- 48.- TRUEBA URBINA, Alberto. La Primera Constitución Político-Social del Mundo. Ed. Porrúa. México, 1971.
- 49.- TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado de Legislación Social, Librería Herrero Editorial, México, 1954, p.147
- 50.- VALDES, José C. El Porfirismo. Historia de un Régimen. El Nacimiento (1876-1884), Antigua Librería Robredo de José Porrúa e Hijos, México, 1941.

51.- VON POTOBsky, GERALDO W. Y OTRO. La Organización Internacional del Trabajo. Segunda Edición. Astrea. Buenos Aires, 1990.

52.- WEBER, A. y otros, La Clase Obrera; Buenos Aires, Argentina. 1965.

53.- ZAPATA, FRANCISCO. Autonomía y Subordinación en el Sindicalismo Latinoamericano. Colegio de México. México, 1993.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACIÓN

- 1.- BRENA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal Del Trabajo Comentada y Concordada. Cuarta Edición. Oxford. México, 1999.
- 2.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS . 12ª Edición. Editorial Sista. México, 2002.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 10ª Edición. Editorial Sista. México, 2002.
- 4.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. 1ª Edición. Delma. México, 2002.
- 5.- LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCIÓN XIII BIS DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 52ª Edición. Porrúa. México; 2001
- 6.- LEGISLACIÓN FUNDAMENTAL DEL TRABAJO BUROCRATICO. 38ª edición. Porrúa. México, 1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DICCIONARIO

- 1.- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO. 1ª Edición. Editorial Programa Educativo Visual. Colombia, 1996.
- 2.- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO SALVAT. Tomo 7. 4ª Edición. Salvat Editores. España, 1985.

V. 16
[Handwritten signature]

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN