



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 8727-09, ACUERDO No. 218/95



**URUAPAN
MICHOACÁN**

ESCUELA DE DERECHO

**“ANÁLISIS Y CRÍTICA AL SINDICALISMO EN MÉXICO, DESDE EL
PUNTO DE VISTA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

QUINTERO MUNGUÍA LENICA VIRIDIANA

ASESOR: LIC. KARLO HINOJOSA BENAVIDES

URUAPAN, MICHOACÁN.

SEPTIEMBRE 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

SUBDIRECCIÓN DE CERTIFICACIÓN
ANEXO 13



URUAPAN
MICHOACAN

AUTORIZACIÓN PARA IMPRESIÓN DE TRABAJO ESCRITO

CIUDADANA
DOCTORA MARGARITA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ,
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS,
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,
P R E S E N T E:

Me permito informar a usted que el trabajo escrito:

**“ANÁLISIS Y CRÍTICA AL SINDICALISMO EN MÉXICO, DESDE EL PUNTO DE
VISTA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

Elaborado por:

QUINTERO
APELLIDO PATERNO

MUNGUÍA
APELLIDO MATERNO

LENICA VIRIDIANA
NOMBRE(S)


NÚMERO DE EXPEDIENTE: 40453231 8

ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO EN DERECHO.

Reúne los requisitos académicos para su impresión.

“INTEGRACIÓN Y SUPERACIÓN”
URUAPAN, MICHOACÁN, SEPTIEMBRE 3 DEL 2008.


LIC. KARLA MINOJOSA BENAVIDES
ASESOR


LIC. FEDERICO JIMÉNEZ TEJERO
DIRECTOR TÉCNICO



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por la vida, y sobre todo por la oportunidad de llegar a cumplir esta meta;

Así mismo quiero dedicar la presente tesis a todas las personas que han formado parte de mi vida, como lo son mis padres que me han enseñado que las cosas se cumplen y llegan a su objetivo cuando se tiene fe y tenacidad, que ningún esfuerzo es en vano cuando en uno existe el deseo y el interés.

A mis familiares, como lo son abuelos, tíos, primos, sobrinos que han estado conmigo compartiendo esos grandes momentos, aconsejándome y sobre todo apoyándome.

De igual manera agradezco a las religiosas y maestros de los “Colegios Hidalgo y La Paz” que día a día sembraron en mí los pilares del saber, respeto, fortaleza, confianza, fé, superación, los cuales si se realizan de manera constante hacen que nuestros sueños por más sencillos que parezcan se hagan realidad, sin dejar nunca de lado nuestra naturaleza humana que es lo que nos hace sensible a la realidad y sobre todo más humanos.

Agradezco también a todos y cada uno de los Licenciados, entre ellos Directivos y Docentes que a lo largo de mi carrera han compartido sus conocimientos, experiencias laborales, e incluso me han dado consejos y sobre todo me han

enseñado que el abogado tiene un campo de acción bastante amplio, por la variedad de ramas que lo integran.

Así mismo quiero darles las gracias a mis compañeros y amigos que a lo largo de mi vida y etapas de estudiante han estado conmigo compartiendo las clases, con los cuales he reído, gritado, discutido en fin todos esos sentimientos que solo el aula de clases hace sentir.

De igual manera agradezco a todo el maravilloso personal que labora en la biblioteca de la Universidad porque desde que era pequeña hasta el día de hoy han compartido conmigo un momento de su tiempo para disipar y resolver mis dudas, y sobre todo me han orientado sobre la selección de libros.

Sinceramente **GRACIAS.**

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO 1 ORÍGENES DE LOS SINDICATOS	16
1.1 Los Sindicatos en Europa	16
1.1.1 Época de la Prohibición Absoluta	19
1.1.2 Época de la Tolerancia	22
1.1.3 Época de la Reglamentación	24
1.2 Evolución de los Sindicatos en México	27
1.2.1 La Confederación Regional Obrera	41
1.2.2 La Confederación General de Trabajadores	46
1.2.3 Sindicatos Católicos	49
1.2.4 La Confederación General de Obreros y Campesinos de México	51
1.2.5 La Confederación de Trabajadores de México	53
1.2.6 La Unión de Obreros y Campesinos de México	57
1.2.7 El Congreso del Trabajo	59
1.2.8 El Frente Auténtico del Trabajo	61
1.2.9 Confederación de Trabajadores y Campesinos	63
1.2.10 La Unidad Obrera Independiente	64

CAPÍTULO 2 ACEPCIONES DOCTRINALES DEL DERECHO LABORAL	67
2.1 Visión Doctrinal del Derecho	67
2.1.1. Derecho Público	68
2.1.2. Derecho Privado	68
2.1.3 Derecho Social	69
2.2 Derecho Laboral	70
2.2.1 Trabajador	71
2.2.2 El Patrón	71
2.2.3 El Salario	72
2.3 Derecho Individual del Trabajo	73
2.4 Derecho Procesal del Trabajo	74
2.5 Derecho Colectivo del Trabajo	75
2.5.1 Contrato Colectivo del Trabajo	76
2.5.2 Contrato Ley	77
2.5.3 Reglamento Interior del Trabajo	78
2.5.4 La Asociación Profesional	79
CAPÍTULO 3 ANÁLISIS JURÍDICO O DESCRIPCIÓN DEL SINDICATO EN EL SISTEMA JURÍDICO MEXICANO	81
3.1 El Sindicato dentro de la Constitución Política Mexicana	81
3.2 El Sindicato dentro de la Ley Federal del Trabajo Vigente	83
3.2.1 El Sindicato dentro de la Doctrina del Derecho Laboral	83
3.3 Requisitos para formar un Sindicato	87

3.4 Registro de los Sindicatos	98
3.5 Personalidad Jurídica de los Sindicatos	104
3.6 Estructura de las Organizaciones Sindicales	107
3.6.1 Órganos Sindicales	108
A.- La Asamblea	108
B.- La Directiva de los Sindicatos o Comité Directivo	109
3.6.2 Derechos y Obligaciones de los Trabajadores	
Sindicalizados y del Sindicato	110
3.6.3 Patrimonio Sindical	113
3.6.4 Disolución de los Sindicatos	115
3.7 Clasificación Legal de los Tipos de Sindicatos	116
3.7.1 Sindicatos de Trabajadores	116
3.7.2 Sindicatos de Patrones	120
3.8 Prohibiciones de los Sindicatos	122

CAPÍTULO 4 PRINCIPIOS QUE ORIGINAN EL DESARROLLO DE LOS SINDICATOS 124

4.1 Libertad Sindical	124
4.1.1. Clasificación de los Sindicatos en orden a las	
Tendencias que Representan.	130
4.1.1.1. Sindicatos Clasistas y Mixtos	130
4.1.1.2 Sindicatos Políticos y de Gestión	131
4.1.1.3 Sindicatos Mayoritarios y Minoritarios	132

4.2 Cláusulas de Consolidación Sindical	132
4.3 La Autonomía Sindical	135
4.4 La Unidad y Pluralidad Sindical	137
4.5 La Huelga como Medio de Acción Sindical	140
CAPÍTULO 5 CRÍTICA AL SINDICALISMO EN MÉXICO DESDE EL PUNTO DE DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	143
CONCLUSIONES	157
SUGERENCIAS	159
BIBLIOGRAFÍA	162

INTRODUCCIÓN

Mediante este trabajo de investigación se pretende hacer un “ANÁLISIS Y CRÍTICA DEL SINDICALISMO EN MÉXICO, DESDE EL PUNTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”, el cual es una institución del Derecho laboral que en las últimas décadas ha sufrido un deterioro en sus fines y objetivos que en un primer momento le dieron vida.

2.- ANTECEDENTES DEL TEMA

En cuanto a la existencia de tesis con temas similares o afines a esta no hay.

2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 indica que el sindicato “es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, en la actualidad y en la práctica vemos que esos principios legales en la mayoría de los casos no se cumplen, ya que si bien es cierto es un Derecho tanto del trabajador, como del patrón, este se ha convertido en un peso para ambas partes primero para el trabajador ya que si no apoya económicamente al Sindicato que pertenece esté ya no lo protege, y para el patrón, porque el Sindicato le exige “mordidas” para llegar a un acuerdo

supuestamente pacífico, y evitarle conflictos laborales; lo cual nos lleva a ver que dentro de los Sindicatos hay varias irregularidades, las cuales se fundan en la politización de los mismos; en la falta de la verdadera defensa de los intereses de sus agremiados, la utilización de la famosa cláusula de exclusión sindical en los contratos colectivos, va en contra de los principios constitucionales, y así una serie de fallas que tienen los Sindicatos mexicanos, un ejemplo de eso son los líderes sindicales que ven al gremio como una forma cómoda y holgada de vivir, de la cual obtienen un enriquecimiento, otra de las irregularidades consiste en el proteccionismo a los directores generales los cuales nos están sujetos a auditoría alguna; lo cual nos lleva a suponer que los sindicatos se vuelven MONOPOLIOS.

Además de que los Sindicatos limitan la creación de empleos, y por lo tanto se ve reducido el desarrollo de la Industria Mexicana, lo cual nos lleva a cuestionarnos ¿Los Sindicatos Mexicanos realmente protegen a los trabajadores, o eso solamente lo encontramos en un precepto legal?

3.- JUSTIFICACIÓN

La elección de el tema relativo al Sindicalismo se debe en gran medida porque la mayoría de los trabajadores en México pertenecen a un Sindicato ya sea porque trabajan en una empresa privada, o porque laboran o prestan sus servicios para el gobierno, y se observa la falta de protección hacia los trabajadores, ya que la mayoría de ellos en el desempeño de sus actividades se

exponen a los accidentes, enfermedades y muchas veces arriesgan sus vidas, y los directivos sindicales en su afán de perpetuarse en el poder responden más a los intereses empresariales o gubernamentales, careciendo los trabajadores en la mayoría de los casos de una adecuada formación para la vida democrática, de protección laboral siendo víctimas de la ANARQUIA SINDICAL en el momento en que se observa la ausencia de los líderes sindicales en la defensa del obrero, en la búsqueda de mayores medidas de seguridad en las fuentes de trabajo sufriendo estos riesgos o accidentes laborales, por otra parte, otro aspecto que no vela por la defensa de los trabajadores y su fuente de ingresos (trabajo) es la Cláusula Sindical de Exclusión la cual ha sido utilizada por los Sindicatos como un instrumento de presión en contra de los trabajadores que desean vivir un auténtico Sindicalismo.

Por otra parte en el ámbito profesional los Sindicatos son instituciones del derecho colectivo que intervienen en todos los conflictos obrero- patronales ya sea directa o indirectamente, de ahí que los Licenciados en Derecho nos enfoquemos en su estudio y análisis ya que agrupan a un gran número de trabajadores, intervienen en la celebración de contratos laborales, en los cuales se ponen en juego los intereses de los trabajadores; además de que en la mayoría de las ocasiones no solo interviene en la vida laboral del país, sino en las cuestiones políticas, económicas, sociales y sobre todo legales.

A la sociedad mexicana le va a ser de gran utilidad este trabajo debido a que se van a exponer diferentes puntos de los Sindicatos, un análisis real de su funcionamiento, la corrupción existente en algunos de ellos en fin, todo lo que tiene que ver con el Sindicalismo mexicano. Por último se piensa que el Sindicalismo es un tema que contiene muchos aspectos relevantes que han originado movimientos de masas, que en la actualidad tienen matices políticos, que se debería observar su actividad interna, ya que no se ha vuelto autónomo como se dice, en fin, falta que exista la verdadera libertad sindical y protección sindical.

4.- OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la situación actual del Sindicalismo en México, tomando en cuenta las deficiencias que presentan los Sindicatos.

4.2 OBJETIVOS PARTICULARES

- Determinar la falta de protección de los Sindicatos a sus agremiados
- Observar la politización de los Sindicatos Mexicanos.
- Describir la actuación monopólica que tienen los Sindicatos hacia sus agremiados.
- Analizar como la Cláusula de “Exclusión Sindical” ha sido utilizada como instrumento de presión en contra de los trabajadores.

5.- HIPÓTESIS

Variable Independiente.- La desvirtualización de los fines u objetos Sindicales generan

Variable Dependiente.- La falta de protección al trabajador.

6.- METODOLOGÍA

- Método DEDUCTIVO.- consiste en un razonamiento que va de lo general a lo particular, por lo que en este trabajo se utilizará ya que nuestra investigación parte del Sindicalismo en general desde sus orígenes en Europa hasta algunos sindicatos Mexicanos como la CTM, el SNTE y el STPRM.
- Método ANÁLITICO.- cuya finalidad es tratar de descubrir y construir los objetos de conocimiento dividiendo la realidad en sus partes más elementales, es decir analiza de manera parcial y fraccionada el objeto de investigación, en nuestro trabajo lo emplearemos porque se ha dividido todo lo referente a los Sindicatos, sus antecedentes, integración, estatutos, etc.
- Método SINTÉTICO, Busca la unión de las partes, incorporando una idea total relativa a la investigación, es decir después de haber

desmembrando nuestra información de los Sindicatos, en nuestra propuesta se va unir.

- Método EXPLICATIVO.- Introduce al investigador a una noción de sistema en que las relaciones de hecho que lo configuraba permiten determinar el porqué de tales hechos, este método va dirigido a la búsqueda de algo mas amplio que los hechos mismos de lo que parte la ciencia, ya que la explicación como razonamiento, procede correlativamente con la descripción, es decir en cuanto a nuestro trabajo este método nos va a servir para organizar la presentación de los objetivos, la estructura del trabajo, es decir el índice y los temas a tratar.
- En cuanto a la TÉCNICAS será la DOCUMENTAL ya que se enfoca en a la investigación doctrinal o la obtención de información a través de libros, revistas, códigos y demás fuentes de información ESCRITA y de CAMPO porque se analizarán Sindicatos actuales.

Cabe señalar que la presente tesis se estructura por capítulos, los cuales se concretizan de la siguiente manera:

El capítulo 1, refiere lo relativo a los antecedentes de los Sindicatos, es decir el nacimiento de los sindicatos, tanto en Europa como en México, así como su evolución histórica y algunos de los Sindicatos Mexicanos que han formado parte de la historia laboral de nuestro país.

El capítulo 2, contiene y analiza conceptos primordiales del Derecho Laboral los cuales son básicos para el presente trabajo de investigación, ya que dichos conceptos son la base de los Sindicatos.

El capítulo 3 analiza las principales leyes del país como lo son, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo Vigentes ya que ellas, contienen todos los preceptos legales que le dan vida, garantía, certeza, capacidad, representatividad, y seguridad al sindicato para que este pueda actuar bajo el amparo de la legalidad y cumpla con su fin principal que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o patrones.

El capítulo 4 examina principios que son fundamentales para el buen funcionamiento de los sindicatos, como lo son la libertad sindical, la autonomía sindical, la unidad sindical, entre otros, los cuales permiten que la esencia de los sindicatos se mantenga viva.

El capítulo 5 examina toda la información recabada tanto documental, como de campo relativa a los Sindicatos, plasma las críticas y deficiencias que presentan los sindicatos mexicanos en la actualidad, asimismo analiza algunos sindicatos como son; la CTM, el SNTE, y el STPRM.

CAPÍTULO 1 ORÍGENES DE LOS SINDICATOS

La forma más primitiva o primaria que tuvieron los Sindicatos fueron las corporaciones, gremios, colegios, juntas o cofradías, las cuales estaban integradas por varias personas de ocupaciones u oficios diferentes, dedicadas a lograr ciertos fines o a la protección de sus intereses.

Estas formas de organización forman parte de la historia de la humanidad aparecieron por primera vez en Europa para ser exactos en la antigua Roma en los tiempos del emperador Numa Pompilio, ya que él se encargó de clasificar a los grupos de artesanos por oficios, distribuyéndolos en “artesanos, flautistas, curtidores, alfareros, maestros de obra entre otros”.

Además de que una centuria más tarde las XII Tablas reconocieron la existencia de colegios gremiales, con la facultad de regirse por si mismos, de ahí que Europa sea la que por primera vez vea el nacimiento de los Sindicatos.

1.1 LOS SINDICATOS EN EUROPA

“El nacimiento y el desarrollo de los Sindicatos no fueron obra de teorías o filosofías socio-políticas, sino un proceso dialéctico natural y necesario en los primeros años del siglo pasado, el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente; una contradicción que

desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo; Marx describió aquella miseria con la más profunda tristeza, el relato, empero, si bien pertenece a un pasado lejano, continúa siendo válido en muchos de los pueblos del tercer mundo”(De la Cueva 2002:250).

Remontándonos un poco al pasado encontramos a Aristóteles que en materia de asociaciones fue el primero que fundó una asociación política; ya que el hombre adquiere instintivamente conciencia de su debilidad y encuentra el modo de superarla en la unión de sus fuerzas con sus semejantes, es decir en la agrupación con otros iguales a él, cabe traer a colación la frase de Isaac Guzmán Valdivia “El hombre siempre ha estado en contacto con sus semejantes; la convivencia puede ser de diferentes maneras; cuando los hombres habitan en un mismo lugar y participan en común, de las condiciones del medio, la convivencia es estática; si por el contrario, implica una actuación en común, es decir la convivencia es dinámica”.

Por lo tanto la asociación es el resultado de la convivencia dinámica, implica un intercambio de comunicación, ya que el hombre busca asociarse para, que al sumar sus fuerzas con las de sus semejantes, se logren aquellos objetivos que se escapan de su acción individual, ya que recordemos que toda asociación no es creación del derecho, se trata de un fenómeno anterior al derecho.

Entrando en materia, los Sindicatos como asociaciones provienen desde los albores de la humanidad, formalmente a partir de la Edad media, cabe señalar

que estas asociaciones nacen con el objeto de regular la producción, el sistema de trabajo al que iban a estar sometidos, para defender la calidad del mismo, evitar competencias ruinosas, no perseguían dichas agrupaciones ni en la más mínima expresión una defensa o preocupación de sus integrantes desde el punto de vista del trabajo, palabra cuyo equivalente era desconocido tal y como es entendida en la actualidad, por lo tanto no era posible encontrar una protección al trabajo, toda vez que este se consideraba una mercancía valorada estrictamente como tal.

Los gremios eran asociaciones de artesanos de un mismo oficio y, por lo tanto no dependían de patrón alguno sino de ellos mismos. Por otra parte la asociación profesional que se vislumbra con la Revolución Industrial proviene, precisamente de separar los intereses del capital y del trabajo, debido a las múltiples injusticias que los dueños de las fábricas tenían con sus trabajadores, o la situación de inestabilidad que las nuevas organizaciones industriales supuso para el trabajador.

Por lo tanto el Sindicato, como forma jurídica cuyos actos empiezan a tener validez para el derecho, fue principalmente el resultado de la lucha sostenida por la clase obrera en pro de su organización; en consecuencia el Sindicato no es como muchos autores dicen que una mera categoría jurídica, es decir un producto del derecho, cuya creación obedece a las necesidades puramente técnicas del ordenamiento jurídico; por el contrario el Sindicato, sociológicamente considerado, es una de las fuerzas de mayor gravitación e influencia en la vida económica y en los acontecimientos de la vida contemporánea; el Sindicato nacerá entonces del

proletariado formado precisamente con gente asalariada que experimenta con el desarrollo industrial, la injusticia, la inestabilidad laboral, la opresión, etc.

“Surge entonces, con este fenómeno, la lucha de clases que alguna vez Marx y Engels desarrollaron magistralmente en su obra el Capital; esta lucha nace del factor psicológico que deriva de aquella situación; la conciencia de clases; entendiéndose por tal el dato objetivo relacionado con una situación objetiva; la situación que cada clase ocupa en la producción social, con la conciencia de clase, por lo tanto, se genera una tendencia a la protección de los intereses del grupo”.(Gutiérrez, 1999:15).

Por otra parte podríamos dividir para su estudio el origen de los sindicatos en varias etapas o épocas como los son:

1.1.1. ÉPOCA DE LA PROHIBICIÓN ABSOLUTA

También fue conocida como época de la represión o de clandestinidad, aquí los incipientes Sindicatos eran perseguidos por las autoridades, quienes habían tipificado como delito, el de agruparse o tan solo el de reunirse; no se dejaba ninguna rendija en ese muro prohibitivo de reunirse o asociarse para exigir justicia e igualdad de condiciones de trabajo.

Está etapa comenzó con la promulgación de la Ley de Chapelier en una Asamblea constituyente el 14 de Junio del año de 1791, cuando en la Comuna de

París (el Gobierno Municipal, en un principio provisional, institucionalizado por decreto del 21 de Mayo de 1970) trató de impedir por todos los medios, legales o ilegales, las reuniones de los trabajadores y al, no tener éxito decide solicitar una Ley de la Asamblea en la que declare ilícita toda coalición encaminada a fijar mejores condiciones de trabajo; por eso y con toda razón la Ley de Chapelier es, en palabras de Martín Saint León recogidos por José Carro Igelmo, “uno de los movimientos más notables que ha edificado la tiranía, cubriéndose con la máscara de la libertad”(Gutiérrez, 1990:18) .

En los artículos 1º y 2º de la Ley Chapelier se concentraba todo el sentido de la injusticia contemplada por ella; por su parte el Artículo 1º sostenía (López Reynaldo; 1990:19) “siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión, una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga”.

Y por su parte el Artículo 2º señalaba “Los ciudadanos del mismo estado profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, o los compañeros de cualquier arte no podrían cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, ni llevar registro, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes”.

Así pues no conforme con lo señalado en los Ordenamientos de la Ley de Chapelier, el Código Penal Francés acabó de una vez por todas con la igualdad del hombre frente a la ley al establecer en su artículo 414 que “serían castigada con prisión de uno a tres meses toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo....”.

Por otra parte, el artículo 415 del mismo código señalaba el castigo con “prisión de diez días a un mes y multa de doscientos a tres mil francos, a la coalición de patrones para procurar una reducción injusta y abusiva de los salarios...”, cabe destacar que al legislador se le pasó el hecho, de que, el patrón en cualquier momento podía reducir el salario a su antojo, mientras que el trabajador no tenía la fuerza suficiente como para que, por él mismo, lograra exigir del patrón el mejoramiento de las condiciones de trabajo.(ídem)

1.1.2 ÉPOCA DE LA TOLERANCIA

El desarrollo del movimiento obrero en Europa que resultó más intenso a partir de 1848, año de la primera revolución social en Francia Louis Blanc y Alexandre Martín y del “Manifiesto” de Carlos Marx y Federico Engels, trae aparejado una serie de consecuencias; la más importante y de su fuerza, estrechamente vinculada al derecho, se expresa en las modificaciones legales introducidas en las leyes represivas; la coalición y la huelga dejan de ser delito,

aun y cuando no sean reconocidas expresamente como ejercicio de un Derecho.(De Buen;1998:603)

“En la Gran Bretaña, la cual tuvo un desarrollo sindical considerable en la primera parte del siglo XIX, temporalmente encabezado por Roberto Owen, en 1824 se derogan las “Combinations Acts” aún cuando las coaliciones obreras no hayan tenido reconocimiento legal sino hasta que fue adoptada, en 1871 la Ley sobre los Sindicatos profesionales y, en 1875 la “Ley sobre La Conspiración y la Protección de la Propiedad”.

En Francia la Ley de 25 de Mayo de 1864 suprime el delito de coalición que es sustituido por el de atentado a la libertad de trabajo; la Ley es omisa al respecto de la huelga, pero no hay duda de que la acepta, por estar implícito su reconocimiento en la supresión del delito de coalición; el texto del artículo de 414 de la Ley no es, muy generoso por que a la letra dice: “Será castigado con prisión de 6 días a 3 años y con multa de 16 francos a 3,000 francos, o solamente a una de las dos penas, quien con ayuda de la violencia, vías de hecho, amenazas o maniobras fraudulentas, haya producido o mantenido, intentando producir o mantener el cese concentrado del trabajo, con el objeto de forzar el alza o la baja de los salarios o de atentar el libre ejercicio de la industria o del trabajo.”(ídem)

En Bélgica la eliminación del delito de coalición se produce dos años después, en 1866, en base al derecho constitucional de asociación que se reconocía a todos los ciudadanos en el artículo 20.

La Confederación Alemana del Norte, al dictar en 1869 el código Industrial, sigue la misma línea en el artículo 152 que abroga todas las prohibiciones y sanciones aplicables a los jefes de empresa, ayudantes, compañeros u obreros de las fábricas en caso de acuerdo concertado para obtener salarios favorables o mejores condiciones de trabajo, particularmente por medio de la suspensión del trabajo o del despido de obreros.

Otros países como Austria- Hungría (1870), Países Bajos (1872), Italia (1890), siguieron pronto la misma línea; a fines del siglo XIX y principios del XX, la supresión del delito de coalición era casi general.”(De Buen1998:604).

De lo anteriormente narrado podemos concluir que, el hecho que caracterizó a esta época fue la desaparición de los delitos de coalición, huelga y asociación profesional, transformándolos en derechos de los trabajadores, aunque con ciertas limitaciones.

1.1.3 ÉPOCA DE LA REGLAMENTACIÓN

Comienzan por fin, a verse coronados los esfuerzos de los trabajadores y así mismo vislumbrarse la tenacidad de las asociaciones legalmente reconocidas, y mediante las cuales ya existía la negociación con los patrones.

En el Siglo XIX aparecen ya los primeros instrumentos jurídicos que consagran el derecho a constituir asociaciones profesionales; el primer paso se

dío en Inglaterra, con la Ley del 29 de junio de 1871 que, al parecer, más que otorgar un beneficio social, pretendía impedir los fraudes que podrían cometer los representantes sindicales a cuyo nombre aparecían las propiedades colectivas, por carecer los Trade- Unions de personalidad jurídica propia. (De Buen; 1998:605)

En Francia donde el movimiento sindical había adquirido ya una gran fuerza, pese a las medidas represivas de Thiers que por Ley de 14 de Marzo de 1872 prohibió el funcionamiento en el país de la Asociación Internacional de Trabajadores por su decidida simpatía hacia la Comuna, los organismos sindicales proliferan como entidades de hecho; es claro que la tendencia oficial es proteger a los organismos patronales y reprimir a los organismos obreros, pero en el mismo año de 1872 la Asamblea Nacional decide constituir una Comisión de estudios y de investigación sobre el trabajo en Francia.

La situación, sin embargo, no es clara, ya que se dictan medidas a favor de los menores trabajadores en el año de 1874, las cuales como en la mayoría de las leyes se alternan con disposiciones represivas. (De Buen; 1998:605)

En 1876, nacida ya la Tercera República, el diputado Lockroy presenta un proyecto de ley que implicaba el reconocimiento legal de las cámaras sindicales obreras y precisaba los poderes reconocidos a los sindicatos, proyecto que tropieza con la oposición de los propios militantes obreros que lo consideraban

demasiado restrictivo y con el riesgo de hacer pesar sobre las organizaciones una tutela demasiado pesada. (ídem)

A partir de entonces proliferan las asociaciones sindicales, tanto patronales como obreras, tal es el caso de la Federación de Trabajadores Socialistas, de inspiración marxista la cual nace en el Congreso Obrero de Marsella en 1879, los obreros no socialistas constituyen la “Unión de Cámaras Sindicales Obreras” cuyos congresos se celebran en 1881 y 1882, con tendencias múltiples y variables tomadas de Chevalier, Sismondi, Louis Blanc, Ley Play entre otros; cabe mencionar que se multiplican las huelgas en esta etapa. (ídem)

Es en este momento cuando el gobierno decide actuar y se dicta, a instancias de Waldeck- Rousseau, la Ley de 21 de Marzo de 1884 que reconoce la legalidad de los grupos sindicales, si bien con ciertas limitaciones, y abroga, para ello, la legislación revolucionaria; es importante advertir que de acuerdo a la ley los sindicatos nacían sin necesidad de autorización gubernamental; se trata de organismos, que tienen exclusivamente por objeto el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas.

En realidad la consagración definitiva del derecho de asociación profesional se produce en Francia a partir de la ley de 1º de Julio de 1901, vigente aún con diversas modificaciones, y virtud de la cual, se les atribuye personalidad jurídica, de tal manera que pueden adquirir cotizaciones de sus miembros, para lo cual se fijó un límite de francos; así como poseer un local para la administración y las

reuniones de sus miembros y los inmuebles estrictamente necesarios para la realización de sus fines.

En España, donde el movimiento sindical clandestino alcanzaría una gran fuerza, con evidencia tendencia Bakunista, la prohibición vigente desde 1834, pierde fuerza de hecho al dejar Cánovas el Gobierno en el año de 1881; el 20 de Marzo del mismo año se celebró en Barcelona una gran reunión política en el teatro Odeón y allí se aprueba una recomendación a los obreros para que formarán secciones de oficio y de oficios varios, así como federación locales y regionales donde se diera la vinculación de unas y otras.

Sin embargo la Ley de Asociaciones se aprueba hasta el 30 de Junio del año de 1887, y está más que una Ley Auténtica Sindical es una ley de Asociaciones. (ídem)

En Alemania el proteccionismo tiende a lo individual; Bismark implanta, hacia 1880, el SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO y en 1891 se promulgó la llamada "LEY DE PROTECCIÓN AL OBRERO". Sin embargo a fines del Siglo XIX, es evidente la tendencia hacia la constitución de organismos sindicales que tratan de romper con la tendencia individualista del derecho; surgen entonces los convenios colectivos. (ídem)

1.2.- EVOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO

Hacia la mitad del Siglo XIX, el país atravesaba por grandes problemas económicos y sociales, entre otros, la brutal explotación de los peones por parte de los terratenientes, los talleres de los artesanos se basaban únicamente en el control de la producción, en el predominio de los maestros y la endeble organización de los gremios, misma que no podía considerarse como un sólido medio de defensa.

Posteriormente el gobierno liberal comenzó a realizar importantes reformas que dieron gran estímulo al desenvolvimiento capitalista del país; los talleres se venían abajo y pronto los comerciantes y agiotistas fueron convirtiéndose en dueños de esos talleres, los transformaron en fábricas y el artesano se convirtió en el obrero manejado por el administrador quien era el antiguo maestro artesano; así fue como nacieron las primeras organizaciones de resistencia de los trabajadores, las sociedades mutualistas. (Gutiérrez; 1990:22)

Remontándonos al pasado cabe señalar que a partir de la Constitución de 1857 podemos encontrar como pilar de la actual asociación profesional el artículo 9º de dicho ordenamiento legal, en el cual se establecía que “a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. . . .”.

Otro antecedente que causo gran impacto en México fue la primera reunión Internacional realizada en la ciudad de Londres, el 28 de Septiembre de 1864, inspirada en el pensamiento de Marx, lo que ocasiono revuelo y conmoción entre los trabajadores mexicanos.(ídem)

A partir del año de 1870 comienza a surgir lo que ha sido la primera Central Nacional de Trabajadores; “El Gran Círculo de Obreros de México, organismo que tuvo gran auge entre la clase proletariada durante la década de los setenta; el Gran Circulo refería a que en la Capital había varias sociedades de trabajadores en las cuales animaban no solo la idea de bienestar y la mejora de toda la clase trabajadora; dichas sociedades unían sus esfuerzos, para no trabajar de manera aislada, sino en grupos originando así el Gran Circulo de Obreros.

Esta Organización perseguía como finalidades, el mejoramiento, por la vía legal de la situación del proletariado, tanto en su condición social, moral y económica, así como la protección de los abusos de la clase capitalista hacia el proletariado. (Gutiérrez, 1990:25)

Por otra parte al entrar Porfirio Díaz a la presidencia del país, lo primero que hizo fue clausurar el local central del Gran Circulo que Juárez les había regalado y amedrentó a los dirigentes; con esto Díaz deseaba tener un control completo de la organización obrera y pronto colaboró para la formación de un grupo, a frente del cual se encontraba Carlos Olaguíbel.

Pero en 1881 fue clausurado, para desaparecer por siempre, pero ahí no termino el carácter opresor de Díaz sino que también declaró a las cooperativas como ilícitas, aunque al final fueron legalizadas, quedando sujetas al control y a los reglamentos gubernamentales.(ídem)

La lucha obrera por la asociación profesional continúa y en 1890 surge lo que sería el antecedente más importante de organización sindical de los trabajadores del riel; la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos; en 1897 se organizan los ferrocarrileros de Nuevo Laredo, los de Monterrey y Puebla en 1898, los de Aguascalientes y la Ciudad de México en 1900.

En 1900 los inversionistas extranjeros pretendían hacer cuantiosas fortunas en muy poco tiempo, aprovechando la fácil explotación del obrero, obligándolo a trabajar más de doce horas diarias por un miserable y absurdo salario, ejemplo de ello eran las fábricas de textiles en donde los obreros estaban sometidos vilmente a inhumanas jornadas que daban comienzo al salir el sol y se prolongaban más allá de cuando aquél se ocultaba, además de que se les trataba mal por parte del personal de confianza; cansados de ser víctimas de los variantes estados de ánimo de los cabos y maestros.

Un buen día los trabajadores perdieron la paciencia y se fueron a la huelga, en la fábrica textil de Río Blanco; la razón que llevo a los obreros a dicho movimiento, fue la designación como correitero de esa fábrica de Vicente Linares, a un hombre que era el terror de los trabajadores de San Lorenzo.

Por primera vez se registró ese movimiento y a palabra huelga hizo conmocionarse a patrones y autoridades, quienes de inmediato presionaron a los trabajadores a que volvieran a sus labores, aprovechándose de que los trabajadores no estaban organizados ni contaban con una fuerza económica suficiente, motivo por el cual se dieron por vencidos y volvieron a sus trabajos.

Poco a poco fue creándose una atmósfera de repudio al capitalista extranjero, por parte de los obreros, mismos que sentían la necesidad de agruparse y de combatir.

A mediados del año de 1906, se percibía el descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana, "The Cananea Copper Company" dedicada a la extracción de mineral de cobre, la situación era difícil los trabajadores ganaban lo mínimo para no morir de hambre, fue entonces cuando esos hombres oprimidos sintieron la necesidad de acabar con la situación desesperante en ese lugar constituyeron una agrupación secreta e ilegal.

Ya que el Código Penal de Sonora en ese momento condenaba la organización sindical como delito contra la industria; en una serie de reuniones secretas que se iniciaron el 28 de Mayo y concluidas el 30 de ese mismo mes, se fijaron las bases para llevar a cabo, la noche del 31 de Mayo el inicio de la huelga movimiento que fue unánime. (ídem)

Al día siguiente de iniciada la huelga, los trabajadores presentaban a la empresa un valeroso pliego de peticiones mismas que fueron calificadas de exageradas y de absurdas, posteriormente en la tarde, fue organizada una silenciosa y ordenada manifestación de cerca de tres mil trabajadores que desfilaron por las calles de la población hasta la maderería de la Cananea Copper, con el objeto de invitar a los obreros que aún seguían laborando a unirse al movimiento, situación que no fue del agrado de los jefes los hermanos Metcalf, quienes mojaron a los manifestantes desde un balcón.

La respuesta a esto fue una lluvia de piedras y el asesinato de los hermanos Metcalf, la contrarrespuesta un tiró que mató instantáneamente a un trabajador, la lucha fue reanudada más de una ocasión en ese día y el siguiente; los principales líderes del movimiento huelguístico fueron aprehendidos y sentenciados a quince años de prisión en San Juan de Ulúa.

Así fue como acabó un hecho que puso de manifiesto la desesperante lucha de la clase trabajadora por satisfacer sus necesidades laborales a través de una organización sindical, como lo fue la Huelga de Cananea.

Otro acontecimiento que vino a marcar la historia laboral fue Río Blanco ya que la gente de dicho lugar o región ya estaba al borde de la desesperación con los tratos inhumanos que recibían por parte del personal de confianza.

La asamblea que marcó la pauta para la lucha fue realizada el 2 de Abril de 1906 en la que Manuel Ávila y José Rumbia pedían que se formara una sociedad mutualista para luchar abiertamente en contra de la dictadura y el capital. Lo cual dio origen a la formación del Gran Círculo de Obreros de Río Blanco encabezado por Manuel Ávila.

Además el 3 de Junio de 1906 apareció el primer número del periódico Revolución Social, el cual se trataba de un órgano informativo perteneciente al Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, situación que causó gran impacto en la región.

El 22 de Octubre de 1906 dio inicio un gran conflicto con los trabajadores de la fábrica Santa Rosa el cual duró más de veinte días, reanudando labores hasta el 12 de Noviembre, movimiento huelguístico que fue generalizándose a todas las industrias textiles de Puebla y Tlaxcala, exigiendo mejores retribuciones y la reducción de las horas de trabajo.

La situación en los meses siguientes se fue volviendo cada vez más tensa entre obreros y empresarios, al punto de que el día 22 de Diciembre de 1906 los empresarios se reunieron y decidieron tomar una decisión fulminante que fue, el cierre todas las industrias del país, para evitar con ello cualquier tipo de ayuda hacia la causa de la huelga.

Llegó 1907 y el Presidente Díaz recibió en su despacho a los representantes de los obreros y patrones para escucharlos y dictar su fallo, al finalizar la sesión amistosamente, el conflicto había terminado con un laudo claramente parcial hacia los industriales, hecho que encendió el ánimo de los trabajadores de Río Blanco y la Región.

La multitud estaba molesta y de ninguna manera aceptó el laudo presidencial, así que el 7 de Enero de 1907, los enfurecidos trabajadores marcharon hacia la tienda de raya de Víctor García saqueándola en venganza y quemándola, en ese momento dio inicio la rebelión obrera de Río Blanco.

Las tropas policíacas de aquella región orizabeña fueron insuficientes para contener a la multitud enfurecida, situación que orillo al presidente Díaz a mandar varios contingentes armados; por fin la mañana de del miércoles 9 de Enero de 1907 se fusila en Santa Rosa a Rafael Moreno, Manuel Juárez y Zeferino Navarro, dirigentes obreros acusados de agitadores; de esta manera concluye la tragedia del 07 de Enero de 1907 llamada la Huelga de Río Blanco.

Así pues termina el Porfirismo y los Tipógrafos son los primeros que forman una organización obrera y en 1911 aparece en la ciudad de México la Confederación Nacional de Artes Gráficas y en 1912 ocurre el acontecimiento de verdadero relieve dentro de la historia de las luchas sociales en México, que fue la fundación de la Casa del Obrero Mundial, de la que puede hablarse de un verdadero movimiento obrero organizado, un cimiento de estructura sindical.

Dicha casa fue con el propósito de orientar a las masas obreras que comenzaban a sindicalizarse y a luchar por el derecho, la formación de una verdadera escuela que otorgara un programa de ideas y métodos perfectamente definidos y sistemáticos y a la vez con esos mismo unifica el movimiento obrero; dicha Casa del Obrero tuvo una participación activa dentro de la Revolución Mexicana, por medio de los batallones rojos.

El pacto entre la Revolución Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial fue consumado con el licenciamiento de los batallones rojos el 17 de Febrero de 1915, las cláusulas de dicho pacto fue una burla para el proletariado, porque los lideres únicamente se dedicaron a satisfacer vanidades personales, en cambio otros se dedicaron a realizar un gran número de sindicatos. (ídem)

Con la Constitución de 1917 el sindicalismo mexicano arriba a una situación en la que obtuvo el reconocimiento legal de su existencia, al establecer la fracción XVI del artículo 123 como una garantía social, el derecho de asociación profesional tanto para los obreros como para los patrones en defensa de sus respectivos intereses.

El 12 de Mayo de 1918, en el teatro obrero de la ciudad de Saltillo, y como culminación del congreso del trabajo celebrado ahí mismo, se fundó a Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), en base a la reciente fracción XVI del artículo 123 Constitucional; esta organización fue dirigida por Luis Morones.

La CROM siempre contó con la ayuda oficial y, en los periodos presidenciales de los generales Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles, los fondos públicos concurren abiertamente y secretamente, pero en todos los casos a subsidiar las actividades sindicales y políticas de los jefes cromistas, lo cual explica el rápido crecimiento de la CROM, la que en respuesta subordinó a los trabajadores integrándolos a la política oficial.

El día 22 de Febrero de 1921 nace la Confederación General de Trabajadores (CGT), a impulsos de la Federación Comunista del Proletariado Mexicano; se perfila la destrucción del sistema capitalista a través de la acción directa revolucionaria, por su abstención en la política, por el internacionalismo proletario, el repudio a la Confederación Regional Amarilla y a la Federación Americana del Trabajo, y en general la lucha contra el capitalismo. (ibidem)

Desde el proyecto de Portes Gil de 1929 se vino a reglamentar el artículo 123 de nuestra Carta Magna mediante la Ley Federal del Trabajo, sin embargo los obreros no pudieron ejercer ninguna influencia en la elaboración del Código Laboral, que comenzó a funcionar el 18 de Agosto de 1931, fue el estado tan deprimente de la situación social y económica lo que impidió a los obreros su participación en la elaboración de la ley laboral, el desempleo, la desorganización sindical entre otras cuestiones fueron factores importantes que influyeron para dejar en desigual posición a los trabajadores.

El 31 de Octubre de 1933 se crea bajo el gobierno de Abelardo Rodríguez, la Confederación Central de Obreros y Campesinos de México (CGOCCM); esta Confederación reivindicó su independencia en relación del Estado, se negó a participar en la política electoral y sostuvo la necesidad de que los trabajadores resolvieran directamente sus dificultades con los patrones, sin la intervención gubernamental, la nueva Central fue el producto más importante de la reorganización sindical que la recuperación económica impulsó en nuestro país.

La CGOCCM fue un grupo antagónico de la CROM, y vivió sólo el tiempo necesario para dar origen, una vez que Cárdenas ocupa la presidencia a la CTM; la política de Cárdenas en 1934 es impulsar por todo el país la organización, unificación y la disciplina de los obreros y campesinos; el cual apela a la organización como un método efectivo de los trabajadores con el objeto de enfrentarse a los patrones y exigirle prestaciones económicas haciendo suya una reivindicación que ya se estaba llevando a cabo.

El 29 de Enero de 1936 nace lo que es hasta hoy, la organización obrera más importante del país, la Confederación de Trabajadores de México (CTM); a raíz del Congreso Nacional de Unificación Obrera celebrado en la capital de la República del 26 al 29 de Febrero, es indudable que con la creación de la CTM las masas trabajadoras logran una gran victoria, pues el hecho de que en el seno de la Confederación existieron diversas corrientes políticas, venía a constituir la base para la superación del movimiento obrero.

La CTM se encontró vinculada estrechamente al régimen; por cualquier medio el gobierno favorecía a la central; donativos pecuniarios, completas garantías para la actividad sindical, persecución de los enemigos de la CTM, y otras más, como por ejemplo, la escalada a las curules del Senado y de la Cámara de Diputados de los líderes cetemistas, la CTM se reforzó de tal manera que su poderío no podía ser igualado, pero debido a esa protección brindada por el gobierno cardenista, éste le impidió su unificación con los burócratas limitándose, de tal manera, su poder.(ídem)

A continuación se hará mención de algunos de los acontecimientos más relevantes en materia sindical, que han tenido lugar desde los años cuarenta hasta la época actual, primeramente el régimen de Manuel Ávila Camacho fue de conciliación, y aunque sin llegar a los extremos del Cardenísimo, se legisló en forma favorable para la clase obrera; en este periodo, el movimiento sindical va perdiendo fuerza debido, a esa política conciliatoria a través de pactos de unidad nacional.

Durante el régimen de Miguel Alemán ocurren acontecimientos de gran importancia que continúan marcando la pauta en la debilitación de las fuerzas sindicales, ya que en esta época la imagen de Fidel Velásquez comienza a relucir al frente de la CTM, aparece también el conocido charrismo que no es otra cosa que una forma de denominación burguesa caracterizada por el uso de las fuerzas armadas del Estado para imponer o mantener los comités sindicales gobiernistas y el reconocimiento legal de estas directrices.

La palabra charro fue popularizándose dentro del movimiento obrero, para señalar al líder traidor, entregado a los brazos del gobierno, enriquecido con permiso del poder público, a fin de modificar las luchas de los trabajadores y mantenerlos en la mayor explotación y miseria.

La huelga en la mina de Nueva Rosita, Coahuila, iniciada por los trabajadores de la Compañía Carbonífera de Palaú S.A., es otro acontecimiento que viene a marcar el debilitamiento sindical, en esa época, en dicho movimiento el gobierno impide a los huelguistas ejercer su derecho por medio de represiones del ejército.

El 20 de Enero de 1951, cinco mil huelguistas, acompañados la mayoría por sus familias, iniciaron una caminata de 1,500 kilómetros para llegar a la capital de la República con el objeto de exigir a la autoridad del trabajo la satisfacción de sus demandas, pero la huelga se declaró inexistente, se devuelven los huelguistas a su lugar de origen a bordo de un tren de jaulas utilizado para transportar ganado, el que poco después se descarrilo en forma casual.

Llega Ruiz Cortines a la presidencia y la burguesía gobernante prosiguió su labor de control produciendo la unificación de ciertas centrales afines, con diferencias personales de dominio de intereses con la CTM, pero también bajo la influencia y dirección del Estado burgués.

Con Adolfo López Mateos, el sindicato ferrocarrilero luchaba por el cumplimiento de las demandas justas de los trabajadores, una disminución de las cuotas sindicales, reestructurar la cooperativa, reformar los estatutos para democratizar la vida interna de la organización y desligar el sindicato del partido oficial fortaleciendo su unidad y espíritu combativo.

Así como la expulsión de los líderes del seno de la organización; en otros movimientos sindicales, los mismos ferrocarrileros realizan paros en el mes de Marzo, lo que no es bien visto por el gobierno que determina la intervención del ejército y la policía amedrentando a los trabajadores a volver a sus labores, el movimiento sindical ferrocarrilero fracasó.

Con Díaz Ordaz como presidente, el movimiento estudiantil y popular de 1968 es el punto culminante en la movilización de las masas en el terreno de las exigencias democráticas, tiene una repercusión directa en el movimiento obrero, es fuente de enormes enseñanzas para las fuerzas democráticas y revolucionarias que hoy se organizan en la escala nacional.

El 1 de Mayo de 1970 se promulga la Nueva Ley Federal del Trabajo, que trajo dentro de sí una serie de preceptos que se adaptaban adecuadamente al estilo de vida social y político por el que atravesaba el país, la nueva ley fue necesaria y oportuna, toda vez, que fue el premio a la lealtad del gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968. (ídem)

Luis Echevarría, buscó de inmediato ampliar la base Social del régimen político con planteamientos y reformas que más que todo, pretendía crear ilusiones y ganar apoyo; la lucha obrera continua y es entre los ferrocarrileros el nuevo ascenso a la lucha de masas en torno a un programa de reivindicaciones concretas y de organización sindical, debido al sistemático rechazo de demandas obreras con el absurdo pretexto del crónico déficit de la empresa, el régimen de Echevarría ha cerrado las puertas al paso de la insurgencia rielera e impuso por la fuerza a líderes corruptos.

Por otra parte en México surgieron grandes Organizaciones Sindicales de las cuales algunas se han conservado a través del tiempo y otras no como son; la CTM, la Unión de Obreros y Campesinos de México, el Frente Auténtico del Trabajo, el Congreso del Trabajo, la Confederación de Trabajadores y Campesinos, la Unidad Obrera Independiente, por lo cual es importante hacer una breve reseña de cada una de ellas.

1.2.1 LA CONFEDERACIÓN REGIONAL OBRERA MEXICANA

En febrero de 1916, se llevó a cabo en Veracruz, un Congreso obrero convocado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal. En tal Congreso se acordó formar un organismo sindical obrero llamado Confederación del Trabajo de la Región Mexicana. En su declaración de principios establecía, como objetivo principal de los trabajadores, el de la lucha de clases y, como finalidad suprema para el movimiento del proletario, la socialización de los medios de producción.

Se usaría como medio la llamada acción directa, quedando excluida del esfuerzo sindicalista toda clase de acción política, entendiéndose como tal, el hecho de adherirse oficialmente a un gobierno, a un partido o personalidad que aspira al poder gubernativo. Quien aceptase un puesto público, quedaría automáticamente fuera de la Confederación; serían aceptados tanto los trabajadores manuales como los intelectuales, siempre y cuando acatasen los principios y estatutos. (Lastra, 2003:188)

El 13 de octubre de 1917, se reunió en Tampico otro congreso obrero; concurrieron a él delegados de todas las organizaciones de importancia. Se aprobaron resoluciones que asentaban el derecho de libre asociación, recomendaban la organización sindicalista y se aconsejaba a los obreros limitar la familia, cuando la situación económica fuera grave.

Las organizaciones obreras de Tampico se congregaron el 13 de diciembre de 1917 y acordaron convocar a la realización de un Congreso Obrero para formar una organización nacional. Este Congreso se reunió el 1o. de mayo de 1918, en la ciudad de Saltillo, "ahí se fundó la CROM... en su declaración de principios se destacan los siguientes aspectos: reconocimiento de la existencia de dos clases: explotados y explotadores; esta situación es injusta, la clase explotada tiene el derecho de establecer una lucha de clases". Su lema era: *salud y revolución social*. (ibidem).

Posteriormente, la llamada acción directa del anarquismo fue abandonada y sustituida por la acción múltiple, dando paso así a la participación en las actividades políticas, que en un principio se pensó desligar de esta organización. La fundación de la CROM representa el triunfo del reformismo, en el movimiento obrero de México.

El congreso de Saltillo, en 1918, hizo sentir la lucha de nacionalistas contra una tendencia de afiliarse a la internacional. Los principios que sustentaba en su inicio el movimiento obrero, van poco a poco degenerando. La CROM consiguió un control de las demandas de los trabajadores, así mismo tuvo nexos con la *American Federation of Labor (AFL)*, dirigida por Samuel Gompers, quien tenía conocimiento del movimiento obrero panamericano desde 1883, la realidad es que la intervención de Gompers en el movimiento obrero mexicano venía dándose desde la época porfirista, como él mismo lo expresa y reconoce; no obstante, continuó por mucho tiempo su participación. (ibidem)

Esta vinculación entre la CROM y la AFL desarticula la relación del sindicalismo mexicano con otras organizaciones internacionales del mismo carácter y provoca un alejamiento que se acentuará hasta hacer desaparecer las ideas anarcosindicalistas.

La hegemonía de la CROM continuará hasta 1928, aunque hay indicios de que su deterioro se inicia en 1926; su secretario general, Luis N. Morones, quien

había surgido del sector electricista, se transforma en la figura clave del movimiento sindical.

El papel que desempeñan Morones y la CROM no puede entenderse sin el apoyo otorgado por el Estado, en el momento en que se afronta la tarea de reconstruir el Estado-nación, resquebrajado por los sucesos del decenio anterior; esta situación es la que permite explicar el enorme desarrollo de la CROM y el poderío de sus dirigentes, apoyados por Obregón y Calles.

Cuando Obregón terminó su mandato, a finales de 1924, la CROM ya había recorrido un largo trecho en su cambio de orientación de los grupos obreros a los agrarios. Obregón y sus seguidores agraristas llegaron a formar una facción durante la administración de Calles, y éste y los grupos de la CROM, otra.

En 1926, la CROM afirmaba contar con dos millones de adherentes, cifra evidentemente exagerada, "pero difícil de ratificar por la falta de buenas fuentes".

La crisis de la CROM, en 1928, marca el fin del periodo formativo del sindicalismo mexicano, pues, durante este lapso se ensayan las modalidades de organización cuyos rasgos esenciales marcarían el desarrollo posterior de dicho sindicalismo, y es cuando se establecen los primeros eslabones de la cadena que acabó por atar definitivamente los sindicatos al Estado.

En el caso de la CROM, observamos cómo la candidatura de Obregón fue la causa de las primeras divisiones. Después, el descontento acumulado por las limitaciones y fracasos del proyecto sindical cromista y por las alianzas políticas de sus líderes alcanzaría mayores dimensiones, al coincidir con las estrecheces impuestas por las crisis económicas.

La ruptura definitiva de la CROM tuvo lugar con la salida del grupo lombardista en 1932, año en el que la crisis alcanzó sus niveles más altos. En medio de estas circunstancias, la fundación del Partido Nacional Revolucionario (PNR) (actualmente Partido Revolucionario Institucional PRI), y la expedición de la Ley Federal, en 1931, acabarían por transformar las relaciones obrero-patronales y los vínculos entre las organizaciones obreras del Estado. (íbidem)

Cuando en 1928 desaparecieron las condiciones que habían hecho de la CROM, la organización social hegemónica, los resultados fueron la salida de los líderes cromistas del gobierno y la desafiliación de un número importante de sindicatos y de federaciones obreras. Aun así, las cosas no hubieran seguido ese rumbo, si a pesar de los compromisos políticos de sus representantes "la CROM hubiera llevado adelante su proyecto obrero".

Con la CROM, los trabajadores tuvieron la oportunidad de consolidar sus agrupaciones sindicales y hacerlas extensivas a todas las ramas de las ocupaciones y a gran parte del territorio nacional. Bajo estas circunstancias crecieron y se desarrollaron. Sin embargo, con esta Confederación, también

enajenaron su autonomía y la de un proyecto sindical independiente del Estado.
(Lastra 2003:196)

1.2.2 LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

La Confederación General de Trabajadores (CGT) es una expresión de la corriente anarcosindicalista en México. Surge como respuesta del movimiento obrero en contra de la legitimación de las organizaciones de trabajadores ante el Estado.

Sin embargo, su evolución se ubica en un periodo en el que ya existe aceptación oficial del sindicalismo, se discuten los proyectos de reglamentación al artículo 123 constitucional y se plantea una opción que abre la CROM: el sindicalismo y la política juntos. (Lastra, 2003:196)

El anarcosindicalismo, variante del anarquismo, plantea una estructura económica basada en el sindicato, el cual a través de organizarse en Federaciones y agruparse éstas en una confederación general logrará la reorganización de la sociedad; para ello, se vale de acciones directas y revolucionarias, cotidianas, que lleven, finalmente, a la huelga general, con la cual se consolidará la revolución social.

La nueva sociedad podrá organizarse de manera federalista y se basará en una cooperación sistemática, según líneas generales determinadas y bajo el mantenimiento de los compromisos contraídos.(ibidem)

En 1921, los viejos líderes anarquistas y sindicalistas organizaron la Gran Convención Radical Roja en la ciudad de México, de la que salió a la vida pública "la Confederación General de Trabajadores de México, sosteniendo los principios del apoliticismo y sindicalismo revolucionario".

Los integrantes de la CGT fueron reclutados entre las viejas agrupaciones radicales, principalmente entre los trabajadores de la industria textil y de transportes, pero su volumen no llegó nunca a ser muy numeroso, debido, tal vez, a la cerrada hostilidad de la CROM y los gobiernos que veían un serio peligro en la propagación de las ideas anarcosindicalistas, que, además no eran compatibles con la estructura jurídico-política del Estado mexicano.

La influencia de la CGT se hizo sentir principalmente en Michoacán, Coahuila, Jalisco y Guanajuato y su acción estuvo en relación directa con el mejoramiento de los peones de las haciendas; entre los lineamientos más importantes que defendía figuraba el de que "los campesinos deberían tomar las tierras que les hicieran falta, sin consultar ni solicitarlas de las comisiones agrarias de la República". Muchas fueron las huelgas patrocinadas por la CGT que fracasaron y muchos de sus líderes sufrieron persecuciones injustas, incluso persecuciones y deportaciones.

Las filas de la CGT, como en el caso de la CROM, tampoco eran homogéneas, en ellas militaban comunistas y anarquistas, algunos líderes cegetistas capitularon de su posición anarcosindicalista por "la prolongada represión... de 1929-1931, sufrió una crisis de identidad; una época de desunión y dispersión".

Las constantes pugnas entre sus miembros, motivaron su desaparición y el 15 de mayo de 1931, la CGT claudicó de su racionalismo sostenido durante diez años hasta que, en 1935 y 1936, también cayó en manos del reformismo político".

Esta organización era pequeña y la constituían sólo miembros individuales, dependía de contribuciones para imprimir su periódico *Regeneración* (segunda época), que durante algo más de treinta años había sido publicado como semanario, posteriormente se hizo mensual.

1.2.3 SINDICATOS CATÓLICOS

Al estallar la revolución existía ya una Unión Católica Obrera, presidida por el licenciado Salvador Moreno Arriaga, a cuyas instancias se celebró una asamblea general, en la que se discutieron las bases para la formación de una organización más amplia, de la asamblea surgió la Confederación Católica Obrera (CCO), que agrupaba a cuarenta y seis círculos obreros con doce mil doscientos treinta socios efectivos en 1911. (Lastra, 2003:199)

La CCO convocó de inmediato a la Dieta de Zamora, que se realizó a principios de 1913; sus objetivos eran llevar a cabo una reforma al sistema económico apoyada en los principios de la encíclica papal "Rerum Novarum".

Algunas de las resoluciones que se tomaron en la Dieta de Zamora fueron: salario mínimo, para satisfacer las necesidades normales de vida; supresión del trabajo para mujeres casadas y niños; habitación y un taller para los artesanos; se propuso la creación del seguro social de desempleo, accidentes, enfermedad y vejez; así como la creación de juntas de arbitraje para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, con carácter permanente y obligatorio.

Se propugnó la participación en los beneficios y aun en la propiedad de las empresas, ya fuera mediante acciones, ya por otros métodos que se irían elaborando; protección eficaz del trabajo a domicilio, sobre todo del de las mujeres y jóvenes costureras; representación legal ante los poderes públicos de los intereses de los trabajadores, todo quedó en la fase declaratoria; no se hizo el más mínimo esfuerzo para llevarlo a la práctica.

La Iglesia emprendió en aquel entonces una activa campaña en contra de los sindicatos socialistas, desde el púlpito y por escrito; sobre todo, los obreros que se incorporan a un sindicato patrocinado por la Iglesia, o que no fuera de naturaleza puramente cooperativa, caía la amenaza del castigo.(ibidem)

En 1920 "se funda el Secretariado Social Mexicano bajo la dirección del padre Alfredo Medina"; el hecho de que siempre fuera un cura la cabeza del movimiento es indicativo de lo poco que tenían que ver los obreros en la dirección del mismo, fruto de las labores del Secretariado Social Mexicano, en el sector obrero, fue "la Confederación Nacional Católica del Trabajo (CNCT) que nació como consecuencia de la celebración del Congreso Obrero Católico de Guadalajara, en abril de 1922".

El propósito de la Iglesia católica mexicana, respecto de las asociaciones profesionales, era el de unir íntimamente a los patronos y obreros; dirigir a aquéllas por conducto de sus ministros y alejarlas de la influencia y vigilancia del Estado; lo que equivalía, en suma, a tratar de resolver el problema del trabajo por sí mismo, tal es la condición del sindicalismo católico.

La CNCT luchó tenazmente porque fueran aplicados los principios contenidos en el artículo 123 constitucional y estableció múltiples servicios a favor de sus agremiados, entre ellos: atención médica y farmacéutica, bibliotecas, cajas de ahorro y préstamos.

El conflicto religioso de 1926-1929 hizo declinar el movimiento obrero católico; la CNCT fue hostilizada sistemáticamente, los sindicatos adheridos a ella fueron puestos en entredicho, las cuentas de ahorro depositadas en instituciones de crédito fueron confiscadas y todo el peso de la maquinaria oficial ayudada por

la CROM fue arrojado contra las diversas ramas del Secretariado Social Mexicano y, en particular, en contra de la CNCT.

1.2.4 LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE OBREROS Y CAMPESINOS DE MÉXICO

La Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), fue otro intento de unificación del sector laboral, dirigida por Vicente Lombardo Toledano, en opinión de Severo Iglesias: "no representó un cambio en la conciencia del movimiento obrero"; para octubre de 1933, se convocó un congreso obrero, en el cual se constituyó la CGOCM, que habría "de sacar al movimiento de la crisis".(Lastra, 2003:201)

A pesar de su corta vida, la CGOCM hizo una labor importante, fue un intento más o menos exitoso de reorganizar a los trabajadores que se encontraban dispersos, no se conoce con exactitud el número de miembros que militaron en ella.

La función histórica de la CGOCM, aunque breve en su existencia, marcó un momento definitivo en la unificación del proletariado mexicano, dando paso pocos días después de la disolución de la misma, al nacimiento de la creación de una central única: la Confederación de Trabajadores de México (CTM). La CGOCM celebró su primer Congreso en diciembre de 1935, ya bajo la presidencia de Cárdenas, el segundo, según veremos, fue el último, debido a que en él se

disolvió para dar paso a la fundación de la Confederación de Trabajadores de México.

La CGOCM es, prácticamente, un organismo de transición entre dos momentos cruciales del movimiento obrero; el primero con la desintegración de las dos centrales más importantes emanadas de la Casa del Obrero Mundial, la CROM y la CGT y, el segundo, la incorporación de los trabajadores al Estado, a través de una central más sólidamente constituida, como ha sido demostrado a lo largo de cincuenta años la CTM.

Así pues esta central del movimiento obrero tiene entre los aspectos relevantes de su existencia, la formación del Comité Nacional de Defensa Proletaria, en el que participan, prácticamente, todas las organizaciones sindicales más importantes que la integran.

1.2.5 LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO

Los estatutos de la CTM, en su declaración de principios y objetivo de la Confederación y de sus tácticas de lucha, expresan, entre otras cosas, que; el proletariado de México luchará fundamentalmente por la total abolición del régimen capitalista, que la guerra imperialista y el fascismo significan terror y empeoramiento general de las condiciones de vida del proletariado; contra ellos luchará con todas sus fuerzas. (Lastra 2003:205)

También por obtener el pleno goce del derecho de huelga, de asociación sindical, de reunión y manifestación pública y el de propaganda escrita y verbal, por la reducción de la jornada de trabajo, la desocupación de los trabajadores, contra el servicio militar obligatorio, contra todos los credos religiosos, preconiza como táctica de lucha el empleo de las armas del sindicalismo revolucionario, que consiste en la acción directa de los trabajadores en sus disputas económicas con la clase capitalista.

En el artículo 20 de los estatutos se expresa que la CTM adopta como doctrina la lucha de clases; pues el lema de la Confederación es: "*por una sociedad sin clases*", donde refleja una clara influencia de la tesis marxista, el gobierno no escatimó los medios para que la CTM lograra la dictadura sindical; sin embargo, no por ello consiguió esta gran central obrera la hegemonía anhelada.

Entre los ambiciosos planes de esta organización estuvo el de haber querido organizar en México el Frente Popular, al igual que funcionaba en Francia, durante el régimen de León Blum, en marzo de 1938, pocos días después de la expropiación petrolera, se celebró la Convención Constituyente del Partido de la Revolución Mexicana (PRM), el cual quedó formado por cuatro sectores: el obrero, el campesino, el popular y el militar.

En el sector obrero participaron la CTM, la CROM, la CGT, el SME y otros; es decir, la CTM tuvo que compartir su posición con organizaciones que le eran opuestas, como la CROM y la CGT, así como los sindicatos independientes de la

industria, las organizaciones obreras, principalmente la CTM, ligaron su suerte a la del gobierno cardenista y a la de los gobiernos posteriores.

Es importante recordar algunas actuaciones destacadas de la CTM dentro del movimiento sindical del país, entre ellas: la huelga de los trabajadores electricistas contra la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. (*Mexican Ligth and Power Company*), declarada por los trabajadores pertenecientes al Sindicato Mexicano de Electricistas.

La CTM logró previamente el apoyo de las masas trabajadoras y de algunos sectores de la burguesía nacional, cuyos intereses se oponían a esa empresa perteneciente a un poderoso monopolio extranjero, el éxito de la huelga fue completo, también es sobresaliente la participación de esta central en la huelga de los obreros agrícolas de la región denominada La Laguna, de los estados de Coahuila y Durango, contra los hacendados de la comarca, por negarse a firmar un solo contrato colectivo, nivelando los salarios y las prestaciones de los trabajadores.

Es relevante la participación que esta organización obrera tuvo en el conflicto de las empresas petroleras: la Standard Oil y la Royal Duch Shell, dos grandes monopolios internacionales del petróleo, estas empresas se negaron rotundamente a aceptar el pliego de peticiones que el sindicato había formulado.

Se hizo entonces el emplazamiento a huelga, señalando una fecha que permitiera el examen cuidadoso del problema y la discusión de la línea a seguir para resolver el problema satisfactoriamente.

En la década comprendida de 1940-1950 en el país y en el extranjero ocurrieron grandes acontecimientos, que determinaron una serie de cambios de orden económico y social; la Segunda Guerra Mundial y, sobre todo, las consecuencias de la crisis de la posguerra tuvieron influencia a nivel mundial, en unos países más que en otros, el periodo presidencial del general Manuel Ávila Camacho (1940-1946) coincide con este conflicto bélico mundial y el del licenciado Miguel Alemán, con la época de la posguerra.

El hundimiento de naves mexicanas, ocasionado por submarinos pertenecientes a las potencias del eje Berlín-Roma-Tokio, determinó la entrada de México en el conflicto bélico, en junio de 1942, se decretó el estado de guerra y México quedó colocado en el grupo de naciones aliadas a cuya cabeza se encontraba Estados Unidos.

La disposición reiterada de la CTM y de la CROM para lograr la unidad de la clase obrera y de ésta con los sectores antifascistas, permitió al general Ávila Camacho sugerir a los trabajadores que desfilaran unidos el 1o. de mayo de 1942. En junio de 1942, fue firmado el Pacto de Unidad de los obreros suscritos por la CTM, la CROM, la CGT, el Sindicato Mexicano de Electricistas y las nuevas

centrales obreras: Confederación Proletaria Nacional y Confederación de Obreros y Campesinos de México.

En 1947, en su IV Congreso General, los dirigentes de la CTM propusieron la desafiliación de la CTAL y de la FSM, dando pasos firmes para acercarse a la Federación Americana del Trabajo (AFL). Así, la CTM pasó: "de vanguardia del pueblo y de la nación mexicana, de fuerza impulsora del movimiento progresista del país, a retaguardia de la burguesía de derecho y a instrumento del imperialismo norteamericano... su antigua gloria se había eclipsado para siempre", en este Congreso, la CTM emprendió el cambio de una reorganización total; sus estatutos sufrieron modificaciones considerables.

1.2.6 LA UNIÓN DE OBREROS Y CAMPESINOS DE MÉXICO

Nacida en mayo de 1949, esta Unión queda integrada por el Sindicato de Mineros y otros de menor importancia, la UGOCM adoptó la tesis clasista de la lucha de clases, los principios de la nueva central eran; defensa inquebrantable de los intereses de la clase obrera, del derecho de huelga, de la libertad de asociación sindical, de los intereses de los campesinos, del régimen democrático, contribución al desarrollo económico del país, lucha por la independencia de México y contra el imperialismo extranjero, lucha por la paz mundial, rechazo de todo tratado internacional que lesione la independencia de nuestro país.(Lastra, 2003:214)

El registro solicitado por la UGOCM fue negado por la Secretaría del Trabajo, que argumentó que no cumplía con los requisitos legales, por este motivo, Lombardo intentó legalizarla afiliándola a la CTAL, de la cual era dirigente, el enésimo intento de unificación obrera queda frustrado, una vez más.

Esta central recibe ataques de las demás organizaciones obreras, no lombardistas, entre ellas la CTM, encabezada por su secretario general, Fernando Amilpa, que en un desplegado la calificó: "divide y reinarás, la nueva central obrera, otro timo de lombardo-comunismo".

El debilitamiento de la UGOCM significaba el fin del proyecto nacional popular y del lombardismo como corriente política de la izquierda mexicana; la UGOCM tuvo como afiliados principales a los petroleros y mineros, hubo inconformidades en el sindicato petrolero en 1949, porque el Comité Ejecutivo aceptó un aumento salarial del 20% cuando la demanda inicial era de 30%.

En octubre de 1949 se realizó la VI Convención General Ordinaria del Sindicato Petrolero; durante los preparativos para la Convención, Ramírez Vázquez, secretario del Trabajo, hizo todo lo posible para negar el reconocimiento a los dirigentes sindicales que elegían las secciones y que eran contrarios a los intereses gubernamentales, quienes rompían toda la legalidad e intervenían "descaradamente en la vida del sindicato".

El 2 de diciembre, el Comité intentó instalar la convención con los delegados auténticos, mas cuando éstos iban llegando al local de la reunión, un grupo de granaderos y de policías impidieron el acto y desalojaron el salón, la resistencia de los miembros del antiguo Comité Ejecutivo fue inútil, y de esta manera, se retiró el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) de la UGOCM, en la que, de hecho, nunca tuvo una participación importante, pues se encontraba dividido por conflictos internos.

El sindicato minero era el único soporte importante que le quedaba a la UGOCM; sin embargo, también sufría una profunda crisis, esto aunado a la pérdida de la CUT, de los ferrocarrileros y los petroleros, ocasionó el debilitamiento del proyecto lombardista por el gran poder estratégico que le brindaban esos sindicatos industriales.

La UGOCM había fallado, sus líderes habían fallado, así como el Partido Popular, ya era demasiado tarde, el gobierno y la burguesía la habían rebasado en todos los terrenos.

1.2.7 EL CONGRESO DEL TRABAJO

El Congreso del Trabajo (CT) ha sido el último intento para unificar el movimiento obrero organizado en México, su formación es resultado de la fusión de las confederaciones y los sindicatos de industria nacionales, el CT ha seguido, en general, "la orientación marcada por la CTM de alianza con el Estado"; sin

embargo, también es notable que algunos de sus integrantes expresen corrientes mucho más radicales. (Lastra 2003:218)

El CT es un intento más de organización promovida por el gobierno con objeto de mantener el control del movimiento obrero, fue fundado en 1966, durante el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz, el CT respeta la autonomía de acción de cada sindicato, aunque establece un programa general de acción para todos sus integrantes, cuyo contenido debe respetarse por encima de los programas individuales.

El CT está constituido por una asamblea nacional, donde están representadas las distintas confederaciones nacionales y federaciones, así como los sindicatos de industria más importantes y aquellos de carácter gremial, excepto los sindicatos blancos del área de Monterrey que no están incorporados.

Tiene, además, un Consejo Nacional, que cuenta con una comisión coordinadora; dicha comisión está formada por los presidentes o secretarios generales de las agrupaciones que integran el Congreso; el CT es "un tipo de foro que sirve para discutir puntos e intereses distintos de las diversas organizaciones obreras, intenta coordinar esfuerzos y definir políticas comunes para todos los grupos laborales".

La Asamblea Nacional del CT se reúne cada cuatro años, a excepción de que sea convocada para sesión extraordinaria; puede decirse que el CT es la

organización más grande que el movimiento obrero mexicano ha tenido en los últimos tiempos, sobresale la CTM como la confederación más importante que la integra, podría decirse que el CT es el intento más serio para unificar, relativamente, a la clase obrera.

Claro está que dicha unificación no necesariamente corre paralela con los intereses del conjunto ni con el de sus líderes; el CT ha contribuido a reforzar el modelo capitalista mexicano, en esta revisión del sindicalismo mexicano, desde su origen y evolución, nos ocuparemos de los rasgos y características específicas más distintivas de los sindicatos mexicanos, sobre todo de los más importantes.

1.2.8 EL FRENTE AUTÉNTICO DEL TRABAJO

El Frente Auténtico del Trabajo (FAT) resulta ser, en el panorama sindical de México, un participante extraño, tanto por sus orígenes como por la manera como se ha manifestado su presencia y por la vinculación con toda clase de reservas ideológicas, con el sindicalismo independiente de México, expresión que "sólo intenta poner de manifiesto su autonomía frente al Estado, pero no frente a los partidos políticos". (Lastra, 2003:22)

El FAT nace con motivo de dos importantes conflictos de huelga, el primero se produce en el norte del país, en Saltillo, en el seno de un grupo industrial importante y familiar, la empresa afectada, "Moto Islo", había revisado su contrato

colectivo de trabajo y sus trabajadores se lanzaron a una huelga dirigida por el FAT.

Pocos meses después, en la fábrica "Spicer", en la ciudad de México, se produjo un acontecimiento semejante, el final fue notablemente negativo para el movimiento obrero independiente, ya que se despidió a la mayoría de los trabajadores, aunque indemnizándolos.

Ambos sucesos acaecieron en el periodo presidencial de Luis Echeverría, el sector patronal hizo todo lo posible por destruir el movimiento en su origen, el FAT, en su indefensión ideológica "dejaba puntos en su conducta"; esta organización ejerce una clara crítica del sindicalismo mediatizado y suele poner de manifiesto las deficiencias del sistema político y la necesidad de devolver a los trabajadores su poder adquisitivo.

Pretende, a largo plazo, la creación de un Estado socialista, sin clases, que explote racionalmente la naturaleza y no a los trabajadores; que los centros de trabajo sean propiedad social y administrados por quienes los trabajan.

Establece, a mediano plazo, dentro de su programa de acción económica y política, lo siguiente: escala móvil de salarios, control efectivo de precios, creación del seguro de desempleo, jornada de cuarenta horas con pago de cincuenta y seis, administración de empresas con libros de contabilidad abiertos a los

trabajadores, nacionalización de industrias clave, tierra, transporte, banca y compañía de seguros, terminación de monopolios y oligarquías, etcétera.

A corto plazo, sus aspiraciones son: el aumento de general de sueldos, que supera el alza de artículos y servicios de consumo popular, tendiendo a establecer la escala móvil de salarios; organizar asociaciones populares de consumidores que orienten y organicen acciones de presión contra los encarecedores; crear auténticas cooperativas de producción, consumo, ahorro y crédito; desarrollar el proceso de organización, defensa y resistencia obrera, y denuncia pública contra despidos, listas negras, trabajo eventual disfrazado, contra el sindicalismo oficial, la corrupción de los tribunales laborales y contra la violación a la Ley Federal del Trabajo y a la Constitución general de la República.

Algo significativo en la práctica del FAT es la importancia que se da a la información de sus miembros en estos tres aspectos: jurídico, sindical y político. Mantiene una corriente de información con la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), con el fin de solidarizarse con sus luchas, que en otros países estén librando los trabajadores del continente.

1.2.9 LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES Y CAMPESINOS

Esta organización nació en el Estado de México, aprovechando dos coyunturas importantes: la primera fue la presencia del gobernador Carlos Hank González, quien impulsó, dentro de su propio estado, el desarrollo de lo que ellos

mismos denominan sindicalismo nuevo, en segundo lugar, la presencia en el propio Estado de una vida sindical pobre en los planteamientos, demasiado orientada hacia los arreglos económicos subterráneos, el número de sus miembros se calcula aproximadamente en más de doscientos mil afiliados.

El éxito como organización sindical es indiscutible, si se juzga a través del crecimiento en membresía y movilización de fuertes contingentes, su pertenencia al Congreso del Trabajo ha sido muy discutida, pues se dice que fueron expulsados en una ocasión por veinte días, lo cual niegan sus dirigentes.

Sus principales ramificaciones se encuentran en el Estado de México, Hidalgo, Querétaro, Puebla y Tlaxcala, así como en el Distrito Federal, proclaman como sistema de acción el "cambio de estructuras", esta central se perfila como otra opción más para el Estado, con el fin de ejercer un mayor control sobre el movimiento obrero y un apoyo al sistema político, para mantener en el poder al gobierno al que presta apoyo en las elecciones y del que recibe, simultáneamente, prebendas económicas y escaños políticos.(Lastra; 2003:224)

1.2.10 LA UNIDAD OBRERA INDEPENDIENTE

Es considerada como uno de los organismos sindicales con independencia política dentro de los sindicatos independientes, ya que no obliga a sus afiliados a estar afiliados a partido político alguno; agrupando a los sindicatos de empresas muy importantes como Diesel Nacional, Nissan, Sindicato Nacional

de Trabajadores de Aviación, Acros, Herramientas Cleveland, Bablock & Wilcox, Acero Solar, Química Hoechst y los de algunas compañías huleras, entre ellas, la Goodrich Euzkadi.

El 1o. de abril de 1972 se constituyó la Unidad Obrera Independiente (UOI), con el propósito de tener una organización disciplinada de los trabajadores, manejada por ellos mismos; en 1983 contaba con una membresía aproximada de doscientos mil trabajadores; esta central agrupa tres tipos de asociados:

a) Los sindicatos que hayan logrado su independencia del aparato burocrático patrono-gobierno.

b) Grupos sindicales de cualquier central o sindicato.

c) Trabajadores sindicales o agrupados.

El Comité Coordinador Nacional es, en principio, el encargado de llevar adelante la política de los miembros de la UOI; acordar la realización de asambleas; organizar cursos y conferencias sobre temas históricos, económicos, políticos y sociales; editar el periódico mensual *Claridad* y *folletos de divulgación*, y conocer sobre las faltas o actitudes contrarias al programa.

Esta organización no se solidariza con ninguna otra que no forme parte de sí misma ni presta apoyo a otros movimientos sindicales democratizadores o

insurgentes; aún cuando en su programa de acción específica que la clase obrera necesita de la alianza y de la solidaridad de otros sectores y organismos, en la práctica muestra una posición sectaria y separatista frente al movimiento obrero, en general. (Lastra, 2003:224)

CAPÍTULO 2 ACEPCIONES DOCTRINALES DEL DERECHO LABORAL

A lo largo de la historia, el ser humano no solamente se ha enfocado a satisfacer sus múltiples necesidades, como lo alimentación, vivienda, vestido en tratándose de las primarias, sino que se ha visto en la apremiante situación de defender sus intereses, de crear reglas, normas e instituciones encargadas de velar por la defensa de sus intereses, de ahí es donde emana el Derecho por lo que es menester traer a colación algunas definiciones de lo que es el derecho.

2.1 VISIÓN DOCTRINAL DEL DERECHO

La palabra Derecho deriva de la voz latina “directum”, que significa lo que está conforme a la regla, a la ley, a la norma, o como expresa Villorio Toranzo, “lo que no se desvía ni a un lado ni otro; por lo cual tenemos que el Derecho es el conjunto de normas que regulan la convivencia social y permiten resolver los conflictos interpersonales.

Por su parte Bonecase define al Derecho como “el conjunto de reglas de conducta exterior que, consagradas o no expresamente por la Ley en el sentido genérico del término, aseguran efectivamente en un medio y época determinados, la realización de la armonía fundada, en las aspiraciones colectivas o individuales.”(Chávez Padrón, 2005: 33).

Eduardo García Maynez (1992) define al Derecho como “el conjunto de normas, entendiendo por normas el conjunto de preceptos impero-atributivos, es decir, de reglas que, además de imponer deberes conceden facultades”.

De lo cual podemos decir que el Derecho es un conjunto de normas creadas siguiendo un proceso legislativo, que busca regular las conductas externas de los hombres en sociedad así como sus relaciones, y que para su estudio se ha dividido en Derecho Público, Privado y Social eso depende de las relaciones jurídicas de los sujetos que intervengan.

2.1.1 DERECHO PÚBLICO

Estamos en presencia del Derecho Público cuando se establece una relación entre un particular y el Estado, es decir hay una subordinación del particular hacia el Estado, o también cuando los sujetos que se relacionan son dos órganos del poder público o dos Estados soberanos, es decir en el Derecho Público se relaciona un particular con el Estado; las ramas que encontramos dentro aquí son; Penal, Administrativo, Constitucional, Fiscal, etcétera.

2.1.2. DERECHO PRIVADO

Aquí las relaciones jurídicas son de coordinación, es decir los sujetos o individuos se encuentran colocados en un plano de igualdad, y ninguno de ellos interviene como autoridad soberana dentro de la relación, cabe señalar que esto

no implica que un ente soberano realice actos de naturaleza privada, los cuales si los realiza pero poniéndose en un plano de igualdad con la otra parte, dejando a lado el elemento subordinación. Las ramas propias de esta división son Civil, Internacional Privado, Mercantil.

2.1.3 DERECHO SOCIAL

José Campillo Sainz, define al Derecho Social como “un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre” (De Buen, 1996).

Por otra parte el Derecho Social se enfoca a un sector determinado de la población que por sus características especiales (económico-social) requieren que el Estado les otorgue una mayor protección, y ponga a su disposición los medios necesarios para alcanzar sus fines.

Así pues el Derecho Social tiene varias ramas como lo son el Derecho Agrario, el Derecho Económico y el Derecho Laboral que va ser al que nosotros nos enfocaremos, ya que tiene como finalidad la protección de los trabajadores, es decir vela por que se les haga justicia a los desprotegidos que son los trabajadores y por lo tanto a continuación se define al Derecho Laboral.

2.2 DERECHO LABORAL

También llamado Derecho Obrero o del Trabajo, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos, sin limitarse a un grupo de trabajadores, sino que se extiende a toda persona que pone a disposición de otra su fuerza de trabajo. (García Maynez, 1992).

Por su parte Néstor de Buen define al Derecho Laboral (2006) como: “ Conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.

Así pues el Derecho del Trabajo es un derecho irrenunciable, busca el equilibrio de los factores de producción, regula de manera jurídica la relación trabajador- patrón, creando un ordenamiento jurídico laboral que es la Ley Federal del Trabajo, además genera derechos y obligaciones tanto para trabajador(s) y patrón(s), y sobre todo busca la justicia social.

Por lo tanto el Derecho Laboral no es simplemente un conjunto de normas, sino que también tiene instituciones, principios y elementos básicos como lo son las partes de una relación laboral trabajador-patrón, el salario que recibe el trabajador por el trabajo que este desempeña.

2.2.1 TRABAJADOR

José Dávalos (1991) define al trabajador como: “toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de trabajador temporal”. (78)

Se define también al trabajador como la persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. Y no basta con definir al trabajador ya que para que se de una relación laboral se necesitan tener dos partes es decir que el trabajo que realice el trabajador sea subordinado a una persona ahí es donde entra el patrón.

2.2.2 EL PATRÓN

Sánchez Alvarado afirma que el patrón “es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros de manera subordinada” (De Buen, 1996:501).

Por su parte la doctrina extranjera hace unas aportaciones interesantes, tal es el caso de Juan D. Pozzo, señala que: “el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución”. (ibidem)

Manuel Alonso García; sostiene que el patrón es toda “persona, natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”. (ibidem).

De lo anterior se desprende que el patrón debe pagar una cantidad de dinero al trabajador por el servicio que este le preste, en otras palabras el trabajador recibe un salario por parte del patrón.

2.2.3 EL SALARIO

El salario integra, en la relación laboral, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo. Por su parte para la economía el salario, es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, eso depende del punto de vista que se tenga.

Desde el punto de vista del liberalismo, el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y su familia; por otra parte Carlos Marx indica que el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, es decir como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo prestado.

Entonces podemos afirmar que el salario es el producto de la relación laboral, es la consecuencia de la prestación de un servicio subordinado, el cual debe ser proporcional en relación con el tiempo trabajado, ya que ningún

trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo general vigente; además debe asegurarle un nivel de vida decoroso tanto al trabajador como a su familia, dicho salario debe recibirlo el trabajador de manera periódica y en moneda del curso legal. (De Buen, 1996:199)

Así pues, después de haber analizado los conceptos doctrinales de trabajador, patrón y salario, es necesario indicar que el Derecho del Trabajo se encuentra dividido en Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo, lo cual nos permite tener un estudio más afondo de las instituciones que en cada uno se contemplan motivo por el cual se hace alusión a dichas figuras laborales.

2.3 DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

De la Cueva lo define como: “La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo” (De Buen 1996:27).

Néstor de Buen Lozano (2006) por su parte y de manera sintetizada lo define como “el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado” (27).

En síntesis podemos decir que el Derecho Individual del Trabajo regula la relación que nace entre trabajador y patrón y viceversa; y que se requiere de otra parte del Derecho Laboral que se encargue de dirimir las controversias que surjan de la relación laboral la cual es el Derecho Procesal del Trabajo.

2.4 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Es definido como el conjunto de normas que regulan los conflictos de trabajo, mediante el cual el Tribunal del Trabajo, que funge como árbitro, decide y resuelve la controversia sujeta a su jurisdicción. Es público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se inicia a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso (Chávez Castillo, 2002: 61).

Por su parte el Doctor Miguel Borrell Navarro (1991) define al Derecho Procesal del Trabajo como: “el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el capital y el trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo; especialmente cuando es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos”.

El Derecho Procesal del Trabajo es el encargado de dirimir las controversias que susciten entre el trabajador- patrón y viceversa, entre sindicatos

de trabajadores y patronos, con la finalidad de dar resoluciones apegadas a la legalidad.

2.5 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El derecho Colectivo del trabajo constituye en la actualidad el instrumento más idóneo, a través del cual la clase trabajadora puede lograr el establecimiento de condiciones laborales que le permitan vivir con decoro y avanzar en la búsqueda de la justicia social.

Por otra parte el derecho colectivo del trabajo esta integrado por instituciones, como lo son, el Contrato Colectivo de Trabajo, los Contratos Ley, el Reglamento Interior de Trabajo, las Asociaciones Profesionales, los Sindicatos, las Federaciones, Confederaciones y la Huelga, motivo por el cual el estudio del Derecho Colectivo se enfoca al análisis de las relaciones existentes entre las Instituciones antes mencionadas con los trabajadores y patronos.

2.5.1 CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

Es el Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos; deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad; se hará por triplicado, se entregará un ejemplar a cada una de las partes y

se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.(Chávez Castillo 2002: 52)

Los Contratos Colectivos del Trabajo representan en nuestro medio uno de los procedimientos formales con que cuentan los sindicatos para lograr la armonía entre los factores de producción y el establecimiento de un régimen de justicia social, se debe procurar en lo estipulado dentro del contrato mejorar los derechos legales y contractuales de los trabajadores.

Pero no solamente existen los contratos colectivos celebrados dentro de un establecimiento en donde tengan su intervención los sindicatos, sino que también los sindicatos celebran contratos destinados a proteger los intereses de una rama de la industria, ya sea azucarera, textil, hulera, minera, entre otras, dicho Contrato es denominado Contrato Ley.

2.5.2 CONTRATO LEY

El Contrato Ley es utilizado para regular las relaciones de un mayor número de trabajadores ya que por su naturaleza fue creado, para regular y proteger al grupo obrero que se desempeña en las diferentes actividades industriales del país.

Así pues el Contrato Ley es el Convenio Celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria; es declarado obligatorio en una o varias entidades federativas o zonas económicas que abarquen una o más entidades, o en el territorio nacional, los Contratos Ley pueden celebrarse para industrias de Jurisdicción Federal y Local (Patiño 2000:123).

Pero no solamente los contratos regulan las condiciones mediante las cuales los trabajadores van a desempeñar sus funciones laborales, muchas empresas optan por crear reglamentos interiores de trabajo.

2.5.3 EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Los reglamentos interiores de trabajo son aquellos como su nombre los dice que regulan la vida interna de las empresas o negociaciones es decir son creados por y para empresas, en el cual se plasman las infinidad de reglas bajo las cuales se tiene que desempeñar la actividad laboral.

Además que el diccionario laboral lo define como el conjunto de normas o preceptos obligatorios que se encuentran contenidos en un documento que rige las normas de trabajo en una empresa o establecimiento. Es el conjunto de

disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o un establecimiento (Chávez Castillo; 2007:138).

Después de haber realizado un análisis jurídico laboral de algunas de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, es menester hacer una comparación entre la asociación profesional y los sindicatos ya que estos últimos son una de las instituciones que forman parte de la vida política, social, cultural del País, y que ha influido a la formación de la historia nacional ya que han jugado un papel importantísimo sobre todo, porque las formas mas elevadas de sindicación que son las confederaciones y federaciones marcaron la directriz política- partidista del país.

2.5.4 LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL

Es la más clara manifestación de que el hombre necesita de sus semejantes, para la realización plena de sus intereses como ente social, representa filosófica y jurídicamente, un factor de equilibrio y de superación en las relaciones entre los hombres; el fenómeno de la asociación profesional desde el punto de vista filosófico pugna por modificar el orden político existente y a ello va encaminada la acción sindical, que a través de sus diversas corrientes llega incluso a proponer la supresión de la noción de soberanía como atributo exclusivo del Estado.(Ross, 2005:577)

Por otra parte la asociación profesional como una institución jurídica regulada por el Derecho choca con la ideología filosófica, porque el derecho positivo a través de sus normas legales, regula a la asociación profesional en su constitución y en las consecuencias jurídicas de sus actos, preservando inconsecuencia, el orden jurídico existente.(Ross, 2005:578)

La asociación profesional se justifica en la existencia del sindicato y aun cuando se les ha llegado a considerar como sinónimos, la verdad es que la asociación profesional se ha empleado para designar genéricamente la aspiración de los trabajadores a la unidad, mientras que el sindicato se emplea para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, en resumen la primera es el genero y el segundo es la especie. (ídem)

Por otra parte el término de asociación profesional, supone la reunión de dos o más personas que tengan por objeto el logro de los intereses gremiales, el término en sí es demasiado amplio para dar cabida a diversos tipos de agrupaciones, aparte de los grupos sindicales.

En cambio la expresión del sindicato en sus orígenes se utilizó para designar una agrupación exclusivamente de resistencia, pero sea como sea, lo cierto es que dichas organizaciones han sido consideradas hasta cierto punto indispensable para el desarrollo integral de la relación obrero- patronal y para el beneficio de nuestras instituciones.

Cabe señalar que los sindicatos pueden formar fuerzas laborales de gran alcance a nivel local pero sobre todo nacional y eso se logra con la formación de las famosas Federaciones y Confederaciones, a dichas asociaciones profesionales la doctrina las ha llamado suprasindicales; de ahí que las confederaciones sean las formas más elevadas de sindicación ya que lo integran tanto sindicatos nacionales de industria, de estado o región, federaciones regionales (Ramos, 1996:84)

CAPÍTULO 3 ANÁLISIS JURÍDICO Ó DESCRIPCIÓN DEL SINDICATO EN EL SISTEMA JURÍDICO MEXICANO

A largo de la historia en todos los países del mundo se ha legislado sobre cuestiones relativas a la vida, libertad, propiedad, asociaciones, se han creado cuerpos normativos donde se prevén derechos y deberes para los grupos sociales y México no ha sido la excepción ya que desde las épocas prehispánicas las diferentes culturas regulaban de manera primitiva situaciones de la vida que con el paso de los años se han perfeccionado.

A tal grado de contar con ordenamientos de carácter supremo, tal es el caso de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que es la carta magna de donde emanan todas las garantías individuales y sociales, las leyes secundarias y sobre todo la protección a la sociedad y a los grupos que está forme.

3.1 EL SINDICATO DENTRO DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA MEXICANA.

En el Constituyente de Querétaro de 1917 se cristalizó uno de los más viejos anhelos de los trabajadores, el de poder unirse para luchar, como clase social, en defensa de sus derechos laborales, es decir se da la oportunidad a los trabajadores para nivelar la desigualdad social existente entre los factores de la

producción, imponiendo como instrumentos para el cambio, el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. (Dávalos, 2000:281).

El Constituyente de Querétaro consagró las garantías sociales, en la creación del Artículo 123, dicho precepto representa la combinación de una serie de ideas y movimientos que confluyeron en la cristalización de los derechos sociales en la Constitución más avanzada del mundo, pues se anticipó a la Constitución Socialista de Weimar de 1919. (Climent. 2002:46)

Tal es el caso de uno de los precursores de los principios consagrados en el Artículo 123 Ignacio Ramírez “El Nigromante” el cual hablaba de los derechos del trabajo, de los grupos obreros, superando la concepción individualista, además preveía la defensa de los intereses de los trabajadores, de ahí que el Apartado A en su fracción XVI del mencionado artículo es el fundamento constitucional de los sindicatos en general, el cual a la letra reza: “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse, en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera. (ídem)

De dicha fracción sindical podemos desprender varios elementos, primero que tanto los trabajadores y patrones pueden formar sindicatos, segundo que es un derecho, es decir una prerrogativa que tiene como fin fundamental otorgar beneficios a las personas a las que va dirigido

3.2 EL SINDICATO DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

Por otra parte después de haber analizado el Sindicato dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Vigente (2008) como ordenamiento supremo es menester entrar al estudio del ordenamiento jurídico secundario, es decir al análisis de la Ley Federal del Trabajo Vigente publicada en el año 2007, la cual en su artículo 356 define al Sindicato como: “la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”, dicho precepto es el que rige actualmente, cabe señalar que dicho artículo posee toda la amplitud que requiere el principio de libertad sindical, referente a la formación, vida interna y acción de los sindicatos.

Ya que la fórmula estudio, defensa y mejoramiento de los intereses, es suficientemente elástica y abarca todos los posibles fines que se propongan realizar las organizaciones sindicales, así pues dicha definición quiere decir libertad para nacer, vivir y actuar, ya que los sindicatos son asociaciones que buscan la superación, el desarrollo, las mejoras para los trabajadores y no son asociaciones para delinquir.

3.2.1 EL SINDICATO DENTRO DE LA DOCTRINA DEL DERECHO LABORAL

Etimológicamente la palabra Sindicato derivada del griego sundiké que significa justicia comunitaria, la expresión en sí refleja una institución que busca la

defensa de los grupos sociales, los diferentes doctrinarios han definido a los sindicatos de diversas formas.

Tal es el caso de Cabanellas el cual sostiene que el sindicato “es toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con el carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”. (De Buen 1998:730)

Por otra parte García Abellán lo define como “la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el estado respecto de una acción económica y político-social”. (ídem)

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

Juan D. Pozzo indica que “los sindicatos 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 profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros”.(ídem)

Por otra parte Manuel Alonso García sostiene “que toda asociación de empresarios o trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión y seguramente para la regularización colectiva de las condiciones de trabajo”. (ídem)

Por su parte el gran laboralista Néstor de Buen Lozano (1998) define al sindicato como: “la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase; por persona social entendemos que los sindicatos son personas jurídicas reconocidas dentro del derecho social; ya que una condición de los sistemas democráticos es la libertad que tienen los individuos para agruparse y defender sus intereses; cabe señalar que tanto los trabajadores como los patronos pueden agruparse para la defensa de los intereses de clase, es decir buscan favorecer sus intereses” (735)

Así pues de las definiciones anteriores se desprenden algunas notas importantes las cuales, nos ayudaran a identificar los elementos que deben contener los sindicatos los cuales son;

- a.- Se trata de una unión libre
- b.- Reúne a personas vinculadas entre sí por lazos profesionales.
- c.- Es institucional
- d.- Es permanente
- e.- Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y la mejoría de las condiciones económicas y sociales
- f.- Intenta, especialmente, mejorar el trabajo de sus miembros.

g.- Procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

En nuestra opinión el sindicato es entonces, la unión de varias personas de manera libre, sin importar el sexo, relacionadas por un vínculo profesional, de oficio, de interés laboral, de carácter permanente, ya que la eventualidad haría que el fin se perdiera, que busca la defensa de sus intereses, mejorar sus condiciones económicas, sociales y familiares así como regularlas de manera legal es decir busca la protección bajo los lineamientos jurídicos.

Como conclusión tenemos una reflexión de Mario de la Cueva (2005) el cual dice “el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”. (283)

Lo cual nos lleva a reflexionar que los sindicatos han sido creados con la finalidad de proteger a los factores del trabajo, buscan que la integridad laboral siempre sea la misma y sobre todo que los beneficios y la luchas que ellos dirijan sean por el bien y en beneficio de todos los agremiados

3.3. REQUISITOS PARA FORMAR UN SINDICATO

Para que cualquier organización sea empresa privada, partido político, escuela pública o privada, incluso organismo religioso o de beneficencia funcione bien, requiere cumplir ciertos requisitos, formalidades, obligaciones o estipulaciones.

De ahí que para la verdadera constitución de algún sindicato se requiera cumplir con los requisitos señalados en la Ley Federal del Trabajo la cual en el artículo 357 establece que los trabajadores y los patrones tienen el derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, lo cual significa que se trata de un acto libre, voluntario, sin coacción, ni ejercicio de violencia, que requiere cuando menos de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones para crear un nuevo ente jurídico colectivo.

Por otra parte, todo ente jurídico colectivo requiere para tener validez legal elementos esenciales, es decir reunir ciertos requisitos, los cuales para su estudio lo dividiremos en dos objetivos y subjetivos, en cuanto a los primeros tenemos, el consentimiento, la forma, el objeto posible, los estatutos, los reglamentos, la mesa directiva.

Y en cuanto a los subjetivos tenemos que la ley atiende a ciertas condiciones de naturaleza subjetiva de los trabajadores tomando en consideración

su edad, la naturaleza de su relación, la participación que tienen dentro del sindicato, eso es en cuanto a los trabajadores. (De la Cueva, 2005:331)

Respecto a la edad los trabajadores el artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo sostiene que para poder formar parte de un sindicato requieren tener una edad mínima de 14 catorce años; cabe aclarar que la ley hace una restricción a los trabajadores de confianza ya que estos no pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores, pero les concede la facultad de formar su sindicato.

Es importante mencionar que los trabajadores para crear un sindicato, deberán encontrarse en servicio activo, es decir deben estar laborando, realizando sus actividades para los cuales fueron contratados, sin embargo el artículo 364 de la ley en cita hace una excepción a la regla general, al indicar que para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomará en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida, terminada o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste. (De Buen; 1998:744)

Esta excepción se realiza porque en ocasiones los trabajadores tienen la inquietud de formar un sindicato, y cuando todavía no lo han constituido llega tal deseo a oídos de los patrones, lo cual puede generar represalias, consistentes en despidos, firmas de renunciaciones voluntarias entre otras.

Por otra parte el concepto de trabajador en servicio activo, presenta varias ambigüedades y problemas al momento de constituir sindicatos relacionados con los espectáculos (artistas, toreros, deportistas), que siendo trabajadores profesionales, no están subordinados permanentemente a un solo patrón sino solo en forma eventual. (ídem).

Por lo que se refiere a los sindicatos patronales, la única condición subjetiva es que se constituyan con tres patronos, por lo menos, dichos patronos pueden ser personas jurídicas- colectivas, así como físicas.

En cuanto al elemento objetivo que es el CONSENTIMIENTO o VOLUNTAD para formar un sindicato la ley no exige que se exprese de manera especial, ante algún funcionario público, por lo que bastara que se haga de manera verbal, por escrito, o de cualquier otra forma, que previamente se haya convenido.

Por su parte la ley laboral en su artículo 365 inciso I presume que el consentimiento debe otorgarse en una asamblea constitutiva, pero no condiciona su celebración a ningún requisito, por lo que bastará que se efectúe de acuerdo a las reglas habituales; algunas de ellas son, convocatoria que señale lugar, día, hora y mencione el orden del día; nombramiento de un presidente de debates, un secretario de actas y uno o varios escrutadores, que determinarán la calidad y número de los concurrentes y prepararán la lista de asistencia, que firmarán los interesados, así como el desahogo de todos los puntos del orden del día, la

relación de los acuerdos tomados, y el acta levantada firmada por el Presidente, el Secretario, los Escrutadores, presentes. (ídem)

Por otra parte otro elemento objetivo es la FORMA que dentro el Derecho Laboral, se observa como la expresión de la voluntad, que debe otorgarse por escrito, en cuanto a la constitución de un sindicato, en el sentido formal, la ley exige que se levante el acta de asamblea, cuya copia habrá de remitirse a la autoridad registradora (Artículo 365-I Ley Federal del Trabajo).

En ocasiones, tanto para la constitución de los sindicatos, como para hacer constar sus asambleas o las reformas de sus estatutos, se celebran la asambleas ante Notario Público para que de fé del acto y lo protocolice, esto es muy conveniente, aunque la ley no lo exige, en algunas ocasiones cuando son casos muy conflictivos, se requiere la presencia de un inspector del trabajo, lo cual no es obligatorio pero es una buena medida política, jurídica y sobre todo que dará seguridad a los presentes. (ídem)

Otro elemento fundamental para la creación de algún sindicato independientemente de la rama de la industria a que se dirija, o la parte laboral que lo pretenda constituir ya sea la obrera o patronal es el OBJETO o FIN, es decir lo que se pretende lograr al constituir el sindicato, el porque de su creación de ahí que se tenga como base el estudio, mejoramiento, defensa de los intereses de la clase que lo formó.

Además que el objeto sindical debe estar previsto en los estatutos, para darle mayor certeza jurídica y su cumplimiento efectivo, por otra parte, para que un sindicato pueda cumplir con su objeto tiene el derecho de adquirir bienes inmuebles y muebles los cuales le servirán para materializar su existencia y no dejarlos en el limbo jurídico.

Cabe traer a colación otro de los elementos que son los ESTATUTOS, los cuales son el instrumento mediante el cual se cumple con el objeto sindical, es decir son los documentos básicos del sindicato de ahí que sean definidos como la base, aprobada de forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros, así como la relación del sindicato y terceros.

Todo estatuto sindical es elemento esencial, ya que el sindicato no puede nacer sin estatutos, de ahí que sea considerado como elemento esencial constitutivo, aunque algunos autores estiman que antes de ser aprobado el estatuto, ya existe el sindicato, tal como lo dice Cabanellas en el libro de Néstor de Buen Lozano (1998): “en esa forma los estatutos, formulan las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concretada, con vida propia...” (747)

Así pues con dicha reflexión el sindicato nacería entonces por virtud del acuerdo de los constituyentes quienes después aprobarían los estatutos y nombrarían a su mesa directiva; a lo cual Néstor de Buen Lozano no esta de

acuerdo ya que sostiene (1998) “ que el acto creador del sindicato es un negocio complejo, que se integra con el acuerdo de constituirlo en las formas previstas por la ley y con la aprobación del estatuto, el nombramiento de la mesa directiva si puede ser posterior” (747), lo cual se robustece con lo señalado en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo del cual se infiere que se acepta la celebración de dos asambleas distintas, la constitutiva y la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva; es decir para que un sindicato tenga vida primero se crean los estatutos, y posteriormente se eligen a los directivos.

Por otra parte García Abellán en relación a los estatutos sostiene que “una característica general del estatuto es la de constituir una norma de autorregulación, la cual es la verdadera columna vertebral del sindicato”; con lo cual estamos de acuerdo ya que todo organismo que carece de regulación interna o estatutos carece de estructura. (ídem)

Además la Ley federal del trabajo en su artículo 359 les da a los sindicatos la libertad de redactar sus estatutos como mejor les convengan tomando en cuenta algunos elementos mínimos, así como también el de organizar su administración de manera libre, siempre y cuando operen bajo los principios de legalidad y audiencia para lo cual el legislador obliga a las directivas sindicales a rendir cuentas completas y detalladas cuando menos cada seis meses.

Por su parte en cuanto a los elementos mínimos de los estatutos sindicales el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, los señala, los cuales son:

- a. Denominación
- b. Domicilio
- c. Objeto
- d. Duración
- e. Condiciones de admisión de miembros
- f. Obligaciones y derechos de los asociados
- g. Motivos y procedimientos de expulsión
- h. Correcciones disciplinarias
- i. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias, quórum requerido para sesionar.
- j. Determinación de miembros de la mesa directiva
- k. Término de desempeño de la dirección
- l. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.
- m. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales
- n. Época de presentación de cuentas
- o. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.

Por último los estatutos pueden ser modificados, dicha facultad esta consagrada en el artículo 377 fracción II de la L.F.T. en dicho precepto se obliga a los sindicatos a comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, para que en un término de diez días señalen la modificación de los estatutos, cabe señalar que la ley no señala qué requisitos deben de cumplirse por lo que corresponderá a la asamblea constitutiva hacerlo al aprobar los estatutos originales.

En cuanto a la MESA DIRECTIVA, la ley acepta que se nombre en una asamblea distinta a la constitutiva, cabe señalar que la ley en ningún precepto señala lo relativo a su integración de ahí que sea una facultad de los miembros del sindicato contenida en los estatutos el de elegir a su mesa directiva y señalar su duración. (De Buen 1998:749)

Así mismo la ley laboral en su artículo 376 menciona que en caso de que algún patrón separe a los miembros de la directiva, estos no se separan del cargo y continuarán ejerciendo sus funciones, salvo que los estatutos señalen lo contrario, además que las personas que tienen la representación del sindicato son el secretario general ó la persona que designe la directiva, de lo que se deduce que la integración de la mesa directiva no está marcada de manera especial en la ley en cita, y sobre todo se busca que no se deje a los trabajadores sin representante sindical es decir en estado de indefensión. (Lastra; 2003:273)

Cabe señalar que la materia laboral y sobre todo la sindical que es la que nos ocupa, está determinada cien por ciento por la libre voluntad de los miembros del sindicato, ya que pueden integrar la mesa directiva con los miembros que estimen convenientes y oportunos, así como darles a los cargos las denominaciones que les convenga, por lo tanto la costumbre resulta un factor decisivo y esencial en la integración de la mesa directiva.

Como anteriormente se dijo que los sindicatos conforman sus mesas directivas de manera voluntaria, ya que la Ley Laboral en ningún momento marca su integración, un ejemplo de integración de mesa directiva es el siguiente:

- Secretario General.- El cargo se otorga de manera individual y es que representa al Sindicato.
- Secretario de Relaciones Interiores o del Interior.- El cual atiende a los problemas de organización de la Institución.
- Secretario del Exterior o de Relaciones Exteriores.- Cumple una función paralela a lo que en las empresas son las relaciones públicas.
- Secretario del Trabajo.- con una responsabilidad espacialísima respecto de las cuestiones derivadas de las relaciones laborales de los miembros del sindicato y de las colectivas que el sindicato establezca.
- Secretario Tesorero.- Es el guardián del patrimonio y recolector de las cuotas de los trabajadores sindicalizados.
- Secretario de Conflictos.- Se encarga de atender los problemas individuales y colectivos que trasciendan a las autoridades.
- Secretario de Actas.- Con una función típica de fedatario. (De Buen 1998:750)

Por lo general las directivas sindicales se auxilian con comisiones permanentes y en ocasiones extraordinarias con comisiones temporales, entre las

comisiones permanentes encontramos la comisión de honor y justicia, con una típica actividad jurisdiccional de instrucción o sanción, que somete a las asambleas determinadas propuestas para sancionar o no a los miembros que le hubieren consignado o que hubiesen incumplido con sus obligaciones, y en cuanto a las comisiones temporales, se integran para discutir contratos colectivo de trabajo.

La Ley Federal del trabajo en su artículo 372 menciona una restricción en la cual menciona que los extranjeros y los trabajadores menores de dieciséis años no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos, ya que la directiva sindical es el órgano de dirección, representación, administración de los asuntos administrativos del sindicato, así como de la ejecución de los acuerdos de la asamblea, y si está compuesta por menores de dieciséis años que a mi parecer no pueden actuar por sí mismo en interés propio, ya que no tiene capacidades de decisión, situación que evitaría que se cumplieran los objetivos y funciones de la directiva y en lo que respecta a trabajadores extranjeros, sería incongruente con los principios de participación política de los sindicatos.

Por último tenemos como elemento objetivo a los REGLAMENTOS SINDICALES, los cuales constituyen una norma dirigida especialmente a la organización interna del Sindicato desde el punto de vista de su funcionamiento administrativo, es decir regulan la vida interna así como la organización, funcionamiento, dirección de los sindicatos. (De Buen, 1998:749)

El artículo 359 de la Ley Laboral solamente nos señala que los sindicatos tienen derecho a redactar sus reglamentos, sin indicarse la forma de estos o su contenido lo cual se deja a libre arbitrio de la mesa directiva, es decir la facultad de crear un reglamento es potestativa de la directiva sindical, de lo que se desprende que un sindicato puede operar sin reglamento, depende de la complejidad de la organización sindical

Además de que los reglamentos sindicales tienen la aptitud de incluir algunas normas procesales disciplinarias, eso depende de sus directivos.

3.4 REGISTRO DE LOS SINDICATOS

Primeramente es importante mencionar que el registro es el acto por el cual, la autoridad laboral competente, da fé de que un sindicato quedo constituido de manera legal; además de que los diccionarios definen al registro, como el arte de transcribir o anotar en los libros públicos las resoluciones de la autoridad o de los actos jurídicos de los particulares.

Por su parte Néstor de Buen Lozano (1998) define al registro como: “un típico acto administrativo, mediante al cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que se han satisfecho los requisitos de ley” lo que refleja que el reconocimiento es la confirmación de que la constitución de los sindicatos se ha realizado bajo los principios de Ley. (754)

Cabe señalar que en algunos casos el registro se puede dar de manera automática tal y como lo dispone el Artículo 366 fracción tercera párrafo segundo de la Ley Laboral el cual a la letra reza "... si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un termino de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes a expedir la constancia respectiva"; así pues el registro automático persigue hacer efectivo la libertad sindical y el derecho de petición, consagrado en nuestra carta magna.

Además de que el registro automático representa problemas, ya que en ocasiones el registro sindical lo obtienen grupos que no satisfacen los requisitos de ley y como la autoridad no contesta en el plazo legal y sobre todo no requiere a las partes para que cumplan con los requisitos, pues se concede de manera instantánea.

Por otra parte la autoridad laboral puede llegar a negar el registro del sindicato cuando esté, no busque la defensa, estudio, mejoramiento de los intereses de sus agremiados, cuando esté no complete el número mínimo que fija la Ley, y si este no exhibe los documentos que la Ley solicita, pero en caso de que si satisfaga y cumpla los requisitos mínimos para el registro la autoridad no podrá negarlo. (De Buen 1998:756)

Así pues la autoridad laboral para negar el registro sindical, deberá examinar los documentos presentados, así como la lista de socios para ver si se trata de trabajadores en servicio activo o de trabajadores cuya relación laboral hubiese sido rescindida, dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación del registro, y sobre todo la elaboración de un examen al estatuto sindical, para garantizar que se cumpla con el objeto del sindicato.

En caso de que las autoridades nieguen el registro del sindicato, los que aparezcan como representantes de este podrán promover el juicio de amparo Indirecto ante el Juez de Distrito competente tal y como lo dispone la ley de Amparo. (Ley Federal del Trabajo Comentada 2007:177)

Por otra parte los requisitos para la obtención del registro del sindicato están contenidos en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo del cual se desprende que se requieren los siguientes documentos:

- i. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva.
- ii. Una lista con el número y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios.
- iii. Copia autorizada de los estatutos
- iv. Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiere elegido a la directiva.

Además de que el registro lo pueden otorgar organismos administrativos, como el caso de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando se trata de sindicatos de Competencia Federal, o bien por organismos jurisdiccionales, como lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trata de sindicatos locales; la razón de esa dualidad de autoridades se debe a que en cada Entidad Federativa existen las Juntas, pero no se tiene la seguridad de que también exista un Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aunque la ley prevé la organización de estos cuerpos administrativos denominados "Departamentos del Trabajo", por razones presupuestarias no se han podido constituir. (De Buen 1998:755)

Situación que ha generado descontento entre algunos doctrinarios tal es el caso de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, los cuales opinan que "la Ley vuelve a otorgarles facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para registrar a los sindicatos federales, no obstante que cuando se trata de sindicatos locales se le encomienda tal facultad a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, ya que la contrariedad de atribuciones no se justifica, por lo que insisten en opinar que el registro de sindicatos federales debe encomendarse a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje" (Ley Federal del Trabajo, comentada, Artículo 365).

Por otra parte respecto a la naturaleza federal o local que se les concede a los sindicatos, para así ser registrado, no existe una clasificación específica que les atribuya dicha naturaleza, por lo cual se observan los siguientes criterios, el

primero atiende a la actividad de la empresa o de la industria, el segundo en virtud al contrato o concesión bajo el cual opere la empresa, el tercero a que la empresa ejecute trabajos en zonas federales y aguas territoriales y cuarto, que se trate de un sindicato nacional de industria, ya que por su dimensión no pueda ser registrado por una autoridad local.

En cuanto a la oposición de terceros al registro sindical, existe la posibilidad de que el patrón se oponga al registro de un sindicato, y pida amparo en contra del otorgamiento del registro sindical, lo cual no va ser procedente ya que, el Tribunal Colegiado de Circuito ha establecido un criterio el cual sostiene que el patrón carece de legitimación para impugnar el registro sindical por vía de amparo, porque la parte patronal carece de interés jurídico para impugnarlo, por no afectarle. (De Buen; 1998:759).

Cuestión que se robustece con las siguientes jurisprudencias:

“Sindicatos, registro de los. Carece de legitimación el patrón para impugnarlo en amparo, por falta de interés jurídico.- Siendo el registro de un sindicato un acto relacionado tan solo con la existencia legal del organismo profesional y que por ello solo atañe y afecta a los trabajadores, la parte patronal carece de interés jurídico para impugnarlo, por no afectarle, lo que implica la improcedencia del juicio de garantías promovido por dicha parte patronal contra tales actos, de acuerdo con la fracción V del artículo 73 de la Ley de Amparo. Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. R. P. 136/74 Salvador Cervantes

Serrato, Presidente de la Empacadora y Exportadora de frutas y legumbres "Agricultores Unidos del Municipio Gral. Francisco Mújica, Mich. S.A. DE C.V. 8 de Marzo de 1974. Ponente Darío Córdoba L. de Guevara. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Vol. 63, 6ª parte, P.66".

"Registro Sindical, el Patrón carece de legitimación para interponer recurso de revisión contra la sentencia del juez de Distrito que resuelve una cuestión sobre el.- En términos del artículo 133, fracciones V y VII, de la Ley Federal del Trabajo, a los patrones les está prohibido intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato y ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorga la ley, por otro lado, del procedimiento de registro de los sindicatos ante las autoridades del trabajo, previsto en los artículos 365 a 370 de la Ley Federal del Trabajo, no se desprende que el patrón tenga derecho de intervenir en él, pues se trata de un procedimiento administrativo que tiene por objeto formalizar al sindicato como persona moral, lo cual se desprende de los artículos 368 y 374 de la Ley Federal del Trabajo; consecuentemente, el patrón carece de legitimación para interponer recurso de revisión contra la sentencia que concede amparo para que se registre un sindicato, porque no afecta su esfera jurídica ni patrimonial. Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo en revisión 247/98. Colegio de Bachilleres. 26 de Febrero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria Verónica Avalos Díaz. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, Mayo de 1998, página 1059, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis I. 7º. T.59 L."

Por otra parte al momento en que la autoridad otorgue el registro sindical debe otorgar un documento denominado “constancia o resolución”, en realidad se trata de un acuerdo administrativo que se da a conocer mediante oficio, así pues la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al otorgar el registro, debe dar aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y ese registro surte efectos ante toda clase de autoridades, cabe señalar que el mismo valor se le da al registro otorgado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.(ídem)

Pero también los registros sindicales se pueden cancelar, anular hacer ineficaz su instrucción teniendo como base varias circunstancias las cuales están previstas en la Ley Laboral en su artículo 369 y son:

- En caso de disolución del sindicato y
- Que el sindicato deje de tener los requisitos legales.

Por último la cancelación deberá tramitarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en vía jurisdiccional, la cual resolverá sobre dicha cancelación prohibiéndose la disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa.

3.5 PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS

La personalidad es uno de los atributos que tenemos tanto las personas físicas como las morales, además de que nos concede una identidad, nos

diferencia a unas personas de otras y sobre todo la integran elementos que hacen ha cada individuo peculiar.

Así pues la personalidad desde el punto de vista jurídico es la aptitud legal que tienen tanto las personas físicas y morales, para intervenir en un negocio o comparecer en un juicio en nombre y por cuenta de otro; debe acreditarla con la carta poder respectiva o el testimonio notarial en que se otorga el poder para representar a otro, según lo disponga la ley.

En cuanto a la personalidad jurídica de los sindicatos tenemos que es una persona social, es decir no es ni pública ni privada, ya que ni es una persona estatal ni una sociedad civil, ni mucho menos mercantil, pero eso no impide que los sindicatos en ocasiones actúen en los terrenos del derecho privado, y de manera más frecuente en el campo del derecho público. (De la Cueva 2005:349)

La personalidad jurídica 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 (organización sindical); lo cual se robustece con lo señalado en el artículo 374 de la L.F.T que dice que “los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles destinados a cumplir su objeto y para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes”, del texto se infiere que la constitución del sindicato es anterior a su registro, ya que no puede registrarse lo que no existe. (ídem)

Además que el artículo en cita es claro al atribuir personalidad jurídica al sindicato legalmente constituido, el registro en nada influye sobre su nacimiento, en un sentido político el registro es, un medio de control estatal sobre el sindicalismo, que se precisa en la obligación de exhibir estatutos y nombramientos de mesa directiva y en la de proporcionar los informes que soliciten las autoridades del trabajo, comunicar los cambios de sus directivos y las modificaciones de los estatutos, así como dar avisos de altas y bajas de sus miembros.

Por otra parte tenemos que mediante la personalidad sindical se puede actuar frente al capital y ante cualquier autoridad, en defensa de los intereses colectivos del grupo obrera y sobre todo se representa a cada uno de los trabajadores, y se logra la defensa de los derechos de los trabajadores.

Por último la personalidad jurídica de los sindicatos no solo genera efectos generales y laborales sino también en el ámbito del derecho público y privado en cuanto al derecho público tenemos que los sindicatos integran organismos públicos que nos son instituciones puramente laborales, sino públicas, con la cuestión de que las resoluciones que dictan los organismos laborales jurisdiccionales ejercen influencias más o menos fuertes sobre la vida pública general; y en cuanto al derecho privado se le otorga una personalidad privada limitada, respecto de la adquisición libre de bienes muebles e inmuebles, ya que los sindicatos pueden adquirir únicamente los que sean destinados inmediata y directamente al objeto de su institución. (De la Cueva 2005:351)

3.6 ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

La estructura constituye la parte medular de toda organización, es decir el esqueleto, en el cual se contiene su funcionamiento, organización, integración; en otras palabras configura un elemento esencial para la adecuada realización de sus fines, ya que las estructuras sociales de mayor efectividad están compuestas por pluralidad de elementos, y basan su éxito en una disciplina constante, sin rasgos de corrupción de los miembros.

El sindicalismo en México sí atiende a su naturaleza, es el instrumento orgánico más eficaz de la lucha de clases, de ahí que su estructura constituya la esencia de la actividad sindical, las normas que regulan la estructura sindical son las más importantes de su estatuto, ya que regulan la disciplina sindical, la cual se enfoca en la facultad de aplicar correcciones disciplinarias a sus miembros como son las multas y la suspensión.

Dentro de la estructura de toda Organización Sindical encontramos a los Órganos Sindicales que son la Asamblea y la Mesa Directiva, los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores Agremiados, así como las Obligaciones de los Sindicatos, el Patrimonio Sindical y la Disolución de los sindicatos.

3.6.1 ÓRGANOS SINDICALES

Los sindicatos requieren órganos sindicales que le sirvan para tomar sus decisiones, que le ayuden a integrar y manifestar su voluntad frente a los socios y

frente a terceros, los órganos sindicales pueden ser la Asamblea y el Comité Directivo.

A.- LA ASAMBLEA

Constituye el órgano supremo de decisión de los sindicatos; las asambleas pueden ser de dos tipos ordinarias y extraordinarias, las asambleas ordinarias son las que se ocupan de los asuntos necesarios para el funcionamiento de la institución, mientras que las extraordinarias son las que se convocan cuando se presentan asuntos imprevistos y urgentes; la periodicidad de sus encuentros queda a la determinación exclusiva de sus estatutos. (De Buen 1998:776 y De la Cueva 2005:356)

Así pues el artículo 371 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo sostiene que en el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos, podrán solicitar a la directiva que convoque a la asamblea y si no lo hace dentro de un término de diez días podrán los solicitantes hacer la convocatoria; lo cual con lleva a suponer que si la directiva no convoca a las asambleas previstas en los estatutos, los sindicatos no tienen a su disposición ningún medio de defensa, sobre todo en el caso de que concurren circunstancias imprevistas, como podría ser la asamblea extraordinaria.(ídem)

Cabe destacar que la convocatoria a las asambleas de los sindicatos se deja a su libre albedrío, es decir a su libre decisión, ya que en ningún momento la autoridad podrá ejercer control alguno sobre las asambleas sindicales, ni tampoco requerir a las directivas para que cumplan con la obligación de convocar. Es decir es una facultad discrecional de los sindicatos el convocar o no a asambleas

B.- LA DIRECTIVA DE LOS SINDICATOS Ó COMITÉ DIRECTIVO

La directiva o comité directivo tiene como función rendir las cuentas sobre la utilización del patrimonio sindical, dicha cuenta deberá realizarse de forma detallada y completa la cual deberá ser entregada a la asamblea general cada seis meses por lo menos.

La directiva es el órgano representativo y ejecutivo responsables de la administración y buena marcha de los asuntos sindicales, además tendrá que encargarse de que los acuerdos de la asamblea sean cumplidos y ejecutados, la directiva debe ser nombrada por la asamblea. (De la CUEVA 2005:358)

El artículo 371 fracción IX de la Ley Laboral indica que los estatutos deben contener el procedimiento para la elección de la directiva, en sintonía con el artículo 365 fracción IV, que indica que los documentos que deben acompañar a la solicitud de registro, se encuentra la copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido a la directiva.

Por otra parte tenemos que dentro del comité directivo el secretario general es el que ejerce la representación del sindicato, por tal motivo es el encargado de conducir, dirigir la defensa de los trabajadores para el mejoramiento de sus intereses laborales; en los estatutos también se deberá indicar el periodo de duración que tendrán los dirigentes sindicales en sus cargos tomando en cuenta que la idea de no- reelección siempre deberá estar presente. (De la Cueva 2005: 359)

Las autoridades no deben ejercer control algunos sobre las asambleas sindicales; ya que tal conducta iría en contra de la autonomía y libertad sindical, por tal motivo todo se deja a la libre decisión y voluntad de las partes interesadas.

3.6.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y DEL SINDICATO

Los derechos y las obligaciones son semejantes a las dos caras de una moneda ya que los primeros constituyen las facultades, prerrogativas, atribuciones que otorga la ley a las personas, y las segundas son los deberes, compromisos que se deben de cumplir, de ahí que sean considerados los polos opuestos mediante los cuales se puede encontrar un equilibrio y evitar los excesos ya que si hubiese solamente derechos la sociedad no tendría límites en su actuar porque todo estaría permitido en cambio si solo existiesen obligaciones estaríamos presenciando una dictadura.

De ahí que en todos los países sus cuerpos normativos, contemplen los derechos y obligaciones, cuestión que en las organizaciones sindicales no es la excepción ya que tanto los trabajadores afiliados, comités sindicales, secretarios generales tienen derechos y obligaciones.

En cuanto a los derechos de los trabajadores y patronos el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo señala que tanto trabajadores como patronos tienen la facultad de formar un sindicato, es decir es una facultad universal que tienen las dos partes del capital de unirse y formar grupos para defender sus intereses.

Por su parte Manuel Lastra Lastra (2003) señala que los trabajadores que pertenecen a algún sindicato tienen los siguientes derechos y obligaciones (274):

- Participar en la vida del sindicato
- Asistir a las asambleas
- Votar y ser votado para cualquier cargo sindical
- Desempeñar el cargo para el que fuera electo
- Exigir el cumplimiento de los estatutos y la rendición de cuentas.
- Exigir la intervención del sindicato ante el empresario y las autoridades del trabajo.
- Contribuir para el incremento del patrimonio sindical, pagando su cuota sindical.
- Tener por encima de cualquier interés individual, el interés colectivo o de la asociación.
- Guardar discreción de los asuntos sindicales.

- Desempeñar satisfactoriamente las comisiones que le sean conferidas
- Acatar los acuerdos que se tomen en las asambleas.
- Buscar la solidez del grupo sindical.

De lo anterior se desprende que si los trabajadores tienen derechos los sindicatos como entes jurídicos colectivos también los tienen y la ley federal del trabajo en el artículo 374 los establece:

- Adquirir bienes muebles
- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución, y,
- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Ya que el sindicato como persona jurídica se le capacita para que pueda ingresar bienes al patrimonio, lo cual es importantísimo para que se alcancen las mejores condiciones a favor de sus agremiados.

En cuanto a las obligaciones del sindicato el artículo 377 de la ley en cita menciona las siguientes:

- Se le obliga a comunicarle a la autoridad ante la que esta registrado el sindicato de los cambios en su directiva y las modificaciones en los estatutos.

- Proporcionar la información que le solicite las autoridades del trabajo, siempre que se refiera a su actuación como sindicato.
- Informar a la autoridad cuando menos cada tres meses del alta y baja de sus miembros.

3.6.3. PATRIMONIO SINDICAL

La mayoría de las definiciones de los diccionarios jurídicos concluyen en que el patrimonio es “el conjunto de relaciones jurídicas, apreciables en dinero, es decir el conjunto de derechos (activos) y compromisos (pasivos) que tiene una persona apreciables en dinero” (De la Cueva, 2005:360); de dicha definición se desprende que el patrimonio tiene un aspecto pasivo y otro activo, es decir son el conjunto de bienes y deudas de la persona física o moral.

Por su parte y en cuanto al patrimonio sindical se refiere este también está integrado por un aspecto pasivo y otro activo en cuanto al primero lo constituyen todas las deudas de la organización sindical. (ídem)

Y el segundo lo integran las cuotas sindicales y los bienes, las cuotas sindicales constituyen la suma de dinero (un porcentaje del salario) que debe pagar periódicamente cada trabajador al sindicato del que forme parte (ya que el sindicato se constituye por y para los trabajadores). (ídem)

Las cuotas sindicales deberán ser acordadas por los trabajadores en la asamblea constitutiva, y deberá incluirse como una cláusula dentro de los estatutos, ya que a falta de su estipulación a los trabajadores no se les podrá exigir ninguna aportación; además de que las cuotas sindicales no es el único medio por el cual se constituye el patrimonio sindical de ahí que se tomen en cuenta también los bienes muebles e inmuebles.

La finalidad del patrimonio sindical es su utilización para lograr el mejoramiento efectivo de las condiciones de vida de los trabajadores, no solamente presentes sino también futuras, ya que el patrimonio es el elemento económico más importante con el cual se puede lograr el desarrollo económico de sus afiliados, de ahí que la desviación de su destino constituya una traición a los fines de los sindicatos.

La administración del patrimonio sindical deberá realizarse sujetándose a las reglas establecidas en los estatutos, así mismo la rendición de cuentas deberá realizarse cada seis meses cuando menos, y en tratándose de la liquidación del patrimonio la Ley no lo dice con claridad, pero tampoco será necesario, porque la liquidación del patrimonio sólo puede hacerse en los casos de disolución del sindicato, y en los estatutos deberá preverse dicha cuestión.

3.6.4 DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS

La disolución consiste en la acción de separar los elementos que en un momento determinado formaban parte de algo es decir mediante la disolución se busca poner fin a las estructura, lazos, que en algún momento determinado los unía.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo regula lo relativo a la disolución de los sindicatos en el artículo 379 el cual indica que los sindicatos se disolverán por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren y por transcurrir el tiempo fijado en los estatutos, lo cual se relaciona con el artículo 380 de la Ley en cita el cual señala que en caso de disolución los activos se aplicarán en la forma que lo determinen los estatutos, y en su defecto o a falta de disposición expresa pasarán a al Federación o Confederación a que pertenezcan y si o existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

La liquidación sindical habrá de hacerse por los funcionarios que el propio sindicato designe a través de la asamblea que acuerde la disolución; no se exigen publicaciones especiales que puedan servir de aviso, a los terceros ni a los propios agremiados, tampoco se indica que habrá de dar aviso de la disolución a la autoridad en la que se registraron.

3.7 CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS TIPOS DE SINDICATOS

A lo largo de la historia los seres humanos han formado infinidad de asociaciones a las cuales se les ha dado diferentes denominaciones, eso debido a la actividad a las que se han dedicado, el número de integrantes y sobre todo por el territorio que abarcan.

De ahí que en la actualidad existan y estén permitidos por la ley federal del trabajo diferentes tipos de sindicatos, los cuales se diferencian por la parte del capital a que se dirijan, el número de trabajadores afiliados, actividad que protegen etcétera.

3.7.1 SINDICATOS DE TRABAJADORES

Los sindicatos de trabajadores, son aquellos que van dirigidos a proteger a la clase obrera, asalariada, proletariada, es decir a la parte de la relación laboral que en la mayoría de las ocasiones es la que mas sufre por la afectación en sus intereses.

Los sindicatos de trabajadores han sido clasificados por la Ley Federal del Trabajo de acuerdo al numero de trabajadores que lo integran, así como también a la actividad o naturaleza de la empresa y al lugar en que se realiza, por lo cual se divide en:

I. Gremiales

- II. De empresa
- III. Industriales
- IV. Nacionales de industria
- V. De oficios varios

I.- Gremiales.- Previstos en el Artículo 360 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, y son los que están formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, esta forma es la más antigua, en el sindicato gremial ya que es la actividad más común la que une a los hombres.

En la ley de 1931 los sindicatos gremiales merecían una protección mayor, podían decretar huelga, así afectara parcialmente a las empresas en la actividad controlada por el sindicato, los doctrinarios señalan que con la ley vigente se generó cierta antipatía por el sindicalismo gremial, se habló de su supresión, sin embargo se conservó la forma, aunque sin la presencia de algún medio coactivo como la huelga, ya que como los sindicatos gremiales son de la minoría, se determinó que la huelga solo es la para las mayorías. (De Buen 1998:739)

II.- De empresa.- El artículo 360 fracción II de la Ley Laboral Vigente señala que son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, el factor determinante en este tipo de sindicato es que se labore en una misma negociación, este sindicalismo es visto con desconfianza por las confederaciones obreras, ya que se considera como un sindicalismo de élite, los cuales se han convertido en la expresión real de la democracia sindical.

III.- Industriales.- El artículo 360 fracción III de la Ley en cita indica que son los formados por trabajadores que presenten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, en cuanto a rama industrial se refiere a las empresas que tienen una actividad común ya sea extractivas, de transformación, de servicio o cualquier actividad comercial.

El sindicato industrial presenta ventajas considerables, ya que refiere una unión que amplía la fuerza obrera, por otra parte este tipo de sindicalismo ha sido la fuente de todas las desgracias obreras, ya que los miembros directivos anteponen sus intereses a los de sus miembros, así mismo celebran contratos colectivos a espaldas de los trabajadores o se aprovechan de las normas reguladoras de la huelga, en donde realizan emplazamientos sin el recuento de los trabajadores, en busca del interés económico que premia el desistimiento de la huelga. (De Buen 1998:740)

IV.- Nacionales de Industria.- Previstos en el artículo 360 fracción IV de la Ley en mención los cuales son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.

En cuanto a su esencia los sindicatos nacionales de industria son de características semejantes a los industriales, pero su jerarquía es mayor y constituyen el peldaño inmediato inferior a la federaciones aunque en ocasiones

las superan y se convierten en unidades confederadas, tal es el caso de la CTM que se estructura la integran sindicatos regionales y nacionales de industria, así como federaciones estatales, locales y regionales. (idem)

V.- De oficios varios.- Son los formados por trabajadores de diversas profesiones, estos sindicatos solo podrán constituirse cuando el municipio de que se trate, el mínimo de trabajadores sea menor a veinte; estos sindicatos nacieron por la necesidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados, que no reúnen por lo menos veinte trabajadores de la misma especialidad, la ley laboral los regula en el artículo 360 fracción V.

A esta clasificación cabe agregar las denominaciones que se han incorporado a la ley con respecto a los sindicatos Universitarios, entre los cuales se consideran:

- A. De personal académico
- B. De personal administrativo
- C. De institución

Sin embargo la Ley Laboral en su artículo 353 inciso P precisa que para los efectos de la contratación colectiva el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial, motivo por el

cual no es necesario considerar estas categorías de manera diferente ya que simplemente fueron creadas para resolver los problemas universitarios.

3.7.2 SINDICATOS DE PATRONES

Así como a los trabajadores la Ley Federal del Trabajo les ha concedido el derecho de organizarse y constituir un sindicato para lograr proteger sus intereses ese mismo derecho se les ha concedido a los patronos que aunque en la relación laboral son los que tienen el poder, también la ley le otorga ese derecho para no dejarlos en estado de indefensión.

Por otra parte tenemos que la ley laboral divide a los sindicatos de patronos en:

- a) Locales
- b) Nacionales

Los Sindicatos Locales por su parte están previstos en el Artículo 361 fracción I de la Ley Laboral del Trabajo y son aquellos que están compuestos por patronos de una o varias ramas de actividades, es decir aquellos que se dedican aun misma gestión o gestiones diversas pero que se sitúan en un estado o entidad federativa del país.

El artículo 361 fracción II de la Ley en cita regula lo relativo a los sindicatos nacionales definiéndolos como aquellos que son formados por patronos de una o

varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas; se asemeja a los sindicatos nacionales de industria la única diferencia es que en los sindicatos nacionales es para los patrones y los nacionales de industria es para los trabajadores.

En México no han proliferado los sindicatos de patrones ya que el sector patronal prefiere afiliarse a las Cámaras de Comercio y de Industria, las cuales son formas más eficaces de defensa.

3.8 PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS.

Las prohibiciones constituyen todos aquellos actos o actuaciones que las personas tanto físicas como morales no pueden realizar es decir son todos aquellos impedimentos o limitaciones que restringen el conducir de las personas, organizaciones y entes jurídicos colectivos.

La ley Federal del Trabajo en su artículo 378 es muy clara al señalar que los sindicatos tienen prohibido, intervenir en los asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con el ánimo de lucro, es decir puede ser comerciantes sin espíritu de lucro, creando tiendas sindicales, hoteles, bancos, aseguradoras, afianzadoras, todo con el objeto o finalidad de servir a sus asociados o afiliados.

Otras prohibiciones que la Ley señala son; las de imponer multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa y concepto, eso de conformidad al

artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo, así como también queda prohibido el establecimiento en los centros de trabajo expendios de bebidas alcohólicas, casas de juego de azar y de asignación (artículo 116 de la Ley en mención).

Por otra parte algunos doctrinarios como Ramos Álvarez Oscar Gabriel (1996) señala que “los sindicatos no solamente tiene prohibido realizar las actividades que la ley laboral señala, sino que esa prohibición debe extenderse de tal manera que los sindicatos tengan prohibido negarse a admitir trabajadores por cuestiones de la edad o sexo, exigirles o aceptar dinero como gratificación porque se les admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo.

Obligar a los trabajadores mediante coacción o cualquier otra forma a afiliarse o retirarse del sindicato o a votar por candidato alguno, hacer o autorizar colectas en los lugares de trabajo, ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; hacer propaganda política o religiosa en los establecimientos o lugares de trabajo.

Emplear el sistema de “poner en el índice” a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación; y todo a aquello que afecte a los trabajadores de manera directa y sobre todo el buen desarrollo de las actividades laborales”. (69)

CAPÍTULO 4 PRINCIPIOS QUE ORIGINAN EL DESARROLLO DE LOS SINDICATOS

El buen funcionamiento de las instituciones, u organizaciones ya sean públicas o privadas se debe en buena medida a la visión, misión, principios que se tienen ya que a raíz de ellos las instituciones alcanzan un desarrollo tal, que logran que los objetivos pactados se cumplan.

De ahí que las organizaciones sindicales no sean la excepción y también tengan y utilicen como base o plataforma algunos principios como los son la libertad, la autonomía, la unidad, entre otros.

4.1 LIBERTAD SINDICAL

La libertad como término general consiste en la facultad natural que tiene el hombre para obrar de una manera o de otra o simplemente para abstenerse de hacerlo, ya que el hombre desde que nace es libre, de ahí que la libertad sea considerado como el elemento esencial del desarrollo humano.

La libertad ha sido una de las aspiraciones supremas del hombre, el cual ha luchado, y aún lo hace para lograrla, ha sido el motor del humanismo, y motivo de muchas luchas sociales ya que se suele ver a la libertad como el ideal donde se dejan a un lado las ataduras, la explotación, marginación y sometimiento.

Se contempla a la libertad o libre albedrío como un beneficio otorgado al hombre, es decir como una concesión olvidando que el hombre es libre, esto es, que es una cualidad intrínseca al hombre ya que la naturaleza nos crea libres y los demás hombres con los que convivimos son los que ponen las limitaciones a la libertad. (De Buen 1998:611)

Por su parte el doctrinario José Manuel Lastra Lastra (2003) sostiene que la libertad “es la posibilidad de acción, de actuar como se deseé, hacer lo que se quiera en síntesis dirigir la vida por el camino que mejor nos satisfaga, siempre y cuando no se afecte a terceros, motivo por el cual esas acciones tienen la necesidad de ser reguladas por el Derecho, el cual interviene para hacer compatibles las cualidades y aptitudes del ser humano en una misma sociedad, y así encontrar el equilibrio y la armonía social”. (228)

De ahí que la libertad sindical sea un derecho inherente al ser humano, en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión, ya que la libertad sindical es de esencia individualista, se invoca para así poder formar un sindicato, para pertenecer a él si ya esta fundado, dejar de pertenecer o simplemente abstenerse de pertenecer a alguno. (Lastra, 2003:227)

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, a fin de imponer la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo, sin embargo, es al mismo tiempo un derecho frente al Estado, un dejar

hacer a los trabajadores, un no prohibir las asociaciones, ni las luchas huelguísticas.

Para autores como Bayón Chacón y Pérez Botija la libertad sindical consiste “en el Derecho del Trabajador y del Empresario de sindicalizarse o no sindicalizarse, y en caso afirmativo, de poder en los regímenes pluralistas, escoger entre unos y otros sindicatos”. (Lastra, 2003:230)

Por otra parte la libertad Sindical es vista desde dos ópticas o bases sustentadoras esenciales, una de carácter colectivo, y otra de carácter individual, la primera consiste en el derecho de fundar o crear un sindicato cumpliendo con todos los requisitos legales y la segunda es el derecho de afiliarse al sindicato que se prefiera o no afiliarse a ninguno (ídem).

El carácter colectivo de la libertad sindical se ve reflejado en la pluralidad sindical es decir la existencia de varios sindicatos en una misma categoría profesional, esta pluralidad sindical que no siempre se da, ya que por lo general los sindicatos existentes tienden a su fusión para ampliar su poder de coacción sobre el poder patronal. (ídem)

La libertad sindical puede ejercerse de dos maneras que son positiva y negativa; la positiva se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para proteger sus actividades ya que tienden a realizar un fin común; y en la negativa el trabajador tiene derecho de rehusarse

a celebrar ese acuerdo, es decir no se adhiere a la asociación, ya que al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar.

Mario de la Cueva opina que: “existen diferencias entre la libertad general de asociación referida a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etcétera y la libertad sindical que se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, ya que la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra”. (Lastra, 2003:232)

Dicha idea es reafirmada por Néstor de Buen el cual señala que la libertad sindical es clasista, colectiva, destinada a una sola categoría de sujetos, y de relevancia social. (ídem)

Nuestra Legislación Laboral adoptó el Convenio Internacional No. 87 sobre la libertad sindical, el cual entró en vigor el 04 cuatro de Julio de 1950 y su espíritu y teoría, ha persistido en el texto legal de la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 358 y 359 que se fundamentan en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional; sin embargo el exceso de reglamentación ha menguado la vida de los sindicatos en detrimento de la efectiva y perdurable libertad sindical interna y externa. (ídem)

Así pues la libertad sindical ha sido motivo de interés no solamente a nivel nacional sino internacionalmente de ahí que la Organización Internacional del

Trabajo (O.I.T.) ha realizado varios Convenios sobre la Libertad Sindical de los cuales algunos están vigentes, por lo cual es menester traer a colación los principios de libertad sindical que destacan en los diversos Convenios Internacionales:

A. Derecho de Constituir organizaciones sindicales; ello significa que los trabajadores y empleadores pueden crearlas sin distinción de ninguna clase, sin autorización previa, y ser organizaciones de su elección.

B. Derecho de afiliarse a estas organizaciones

C. Garantías al derecho de libertad sindical

- i. La abstención de las autoridades públicas.
- ii. Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos.
- iii. Elegir libremente a sus representantes.
- iv. Organizar su gestión y actividad.
- v. Formular su programa de acción.
- vi. No estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa.
- vii. Constituir federaciones y confederaciones.
- viii. Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas.

- ix. Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio en razón de su afiliación sindical o de sus actividades.
- x. Impedir toda injerencia de organizaciones extrañas
- xi. La instauración de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva.(Lastra, 2003:234)

Así pues dentro de la libertad sindical los trabajadores y patronos, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas; de ahí que existan variedad de sindicatos. (Climent; 2002:57)

Por último la diversidad de convenios realizados por la OIT ayudan a reforzar la existencia de la libertad sindical, la cual en la praxis da mucho que desear, en algunas ocasiones no existe para los trabajadores de manera plena debido a las limitaciones, quedando está como una sola utopía.

4.1.1 CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS EN ORDEN A LAS TENDENCIAS QUE REPRESENTAN.

Después de haber analizado la libertad sindical, y que esta conlleva la realización de varios sindicatos, es decir la pluralidad de ellos, encontramos que

al igual, que la Ley Laboral la doctrina laboral también clasifica a los sindicatos, eso atendiendo a que sindicato se constituye o se forma en base a diferentes criterios, por ejemplo cuando se basa en el territorial observamos a los sindicatos locales, regionales y nacionales, en cambio cuando la tendencia es política se reflejan sindicatos con ideas comunistas, anarquistas, socialdemócratas, liberalistas, y así una variedad de tendencias que a continuación se describen, y tomando de ellas las más representativas.

4.1.1.1 SINDICATOS CLASISTAS Y MIXTOS

La separación de clases atendiendo a su educación, economía, cultura y la lucha de las mismas ha sido una de las constantes que a lo largo de la historia del hombre siempre han estado presentes, de ahí que dentro de la creación de sindicatos no sea la excepción, y encontremos sindicatos de obreros y sindicatos de patronos, ya que las dos partes de la relación laboral tienen intereses distintos.

De ahí que Néstor de Buen Lozano (1998) señale que “el sindicalismo mixto es aquel en el que participan tanto trabajadores y patronos, en cambio los clasistas es el que agrupa sólo a trabajadores o patronos” (663); aunque en México no hay sindicatos mixtos no se prohíbe su creación; los únicos sindicatos que hay en el país son los clasistas, es decir los que construyen por una parte los trabajadores y por otra parte los patronos.

4.1.1.2 SINDICATOS POLÍTICOS Y DE GESTIÓN

El sindicalismo político implica que los trabajadores no se limiten a formular peticiones dirigidas a la obtención de mejores condiciones de trabajo sino que, tengan un conocimiento de las corrientes políticas, se incorporen a una y persigan los fines que ésta tenga, es decir que se incorporen a algún partido político cualquiera que sea siempre y cuando la empresa en la que trabajen no les imponga un partido político a cambio de la permanencia en su empleo, como el caso de la Confederación de Trabajadores de México CTM cuando el líder sindical era Fidel Velásquez Sánchez todos los trabajadores debían pertenecer al Partido Revolucionario Institucional PRI, que era el que mantenía el poder en ese momento.

Por otra parte tenemos a los sindicatos de gestión los cuales sin tener algún tinte partidista expresan la conformidad con el sistema económico que haya en el país y que esté dirigiendo la economía del país, ya sea socialista, capitalista, la finalidad de los sindicatos de gestión es que se generen mejores condiciones de trabajo, éstos sindicatos buscan en todo momento mantener un equilibrio con el poder del Estado. (De Buen, 1998:665)

4.1.1.3 SINDICATOS MAYORITARIOS Y MINORITARIOS

Los sindicatos mayoritarios son aquellos que agrupan un mayor número de trabajadores y que están legitimados para celebrar los contratos colectivos de

trabajo, o que pueden exigir a otra organización sindical, por vía jurisdiccional su administración, por tal motivo los sindicatos mayoritarios son regulados por la ley federal del trabajo conforme al capítulo relativo al contrato colectivo del trabajo.

Por su parte los sindicatos minoritarios mantendrán una expectativa de derecho para llegar a ejercer la administración del contrato colectivo si su campaña resulta eficaz, pero como son grupos pequeños, en la totalidad de las ocasiones se trata de sindicatos gremiales los cuales logran parte del control, pero siempre como grupo minoritario. (ídem)

4.2 LAS CLÁUSULAS DE CONSOLIDACIÓN SINDICAL

En términos generales las cláusulas constituyen el conjunto de disposiciones que se estipulan en un convenio o contrato, las cuales las partes contratantes deben cumplir ya que en caso de contravenirlas se pueden hacer acreedoras a una sanción.

Por su parte y dentro del derecho sindical, tenemos a las cláusulas de exclusión, las cuales constituyen una de las limitaciones a la libertad sindical, eso debido a que la cláusula de exclusión prevé dos mecanismos conocidos como admisión y exclusión, los cuales sirven de pretexto para evitar el aumento, multiplicación y proliferación de sindicatos, ya que nuestro sistema legal laboral reconoce y admite dentro del pacto sindical o contrato colectivo, a la cláusula de admisión mediante la cual el patrón se compromete, frente al sindicato titular, a

preferir en las plazas vacantes o de nueva creación, a aquellos trabajadores que el sindicato proponga. (Santos; 1997:133)

En tratándose de la cláusula de admisión, el procedimiento habitual consiste en dar aviso por escrito al sindicato, de que existe una vacante, o un puesto de nueva creación, por regla general el sindicato tiene un término perentorio para enviar al candidato, de no hacerlo (así suele pactarse) el patrón podrá contratarlo libremente, pero el trabajador primeramente tendrá que ingresar al sindicato para poder iniciar con la prestación de los servicios (ídem).

Como contrapartida de la cláusula de admisión, está la cláusula de expulsión mediante la cual puede el patrón separar al trabajador enviado por el sindicato de sus labores, durante el primer mes de prestación de los servicios y sin responsabilidad alguna, si éstos no le satisfacen, además de que la cláusula de exclusión por separación consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros es decir hacerlos que renuncien y que sean expulsados de la organización que forman parte.(De la Cueva; 2005:308)

El propósito social de dichas cláusulas es tutelar el interés profesional consolidando la unidad del sindicato y fortaleciendo el poder de las organizaciones, impidiendo que el patrón disponga a voluntad de los empleos y especule, a discreción, con el mercado de trabajo, así pues represivas de la vida sindical y

controladoras de la Empresa y Estado las cláusulas de exclusión suelen objetarse de inconstitucionales por varias razones. (Santos; 1997:134)

Cláusulas que atentan contra los preceptos tanto Constitucionales como Laborales, al obstruir y sancionar la libertad de los trabajadores para elegir su trabajo de manera libre y con justa retribución, tal situación alcanza tales extremos, ya que el trabajador de no afiliarse al sindicato titular no podrán obtener el empleo, y en caso de obtenerlo y no cumplir con lo que el sindicato le exija podría ser expulsado de su trabajo sin presión para la empresa.

Por otra parte ambas cláusulas atentan contra el derecho genérico de asociación, toda vez de que obliga a los trabajadores a sindicalizarse, por lo general en organizaciones ajenas a las de sus preferencias, de lo que podemos obtener que la libertad de asociación no es absoluta, ya que prevalece el interés colectivo (sindical), sobre el particular de los trabajadores, fomentando el totalitarismo sindical.

4.3 LA AUTONOMÍA SINDICAL

Diversos son los significados que en la práctica se atribuyen al vocablo autonomía, desde el punto de vista etimológico la autonomía es la condición del individuo de autodeterminarse, es decir el poder para gobernarse a sí mismo; ya que es la potestad para regir los intereses propios, de ahí que la palabra de autonomía sea sinónimo de autogobierno.

A la autonomía se le ha definido como la potestad de que, dentro del Estado, pueden gozar las entidades políticas que lo integran, dentro de una determinada esfera territorial, y que les permite cuando la tienen, la gestión de sus intereses locales por medio de sus organizaciones propias, formadas libremente por los ciudadanos. (Gutiérrez; 1990:60)

Encontramos pues un elemento muy importante que, aplicado al ámbito sindical, se convierte en la parte medular de la constitución y el funcionamiento del organismo sindical, como lo es, el desarrollar sus propias actividades dentro de una esfera territorial, lo que traducido al sindicato, sería el desempeño interno de sus miembros en las funciones sindicales.(ídem)

Así pues como la autonomía es una manera libre de actuar dentro de un margen establecido por el Estado; de ahí que el sindicato tenga la autonomía para constituirse sin autorización previa y regularse internamente por medio de sus estatutos, organizar su administración, nombrar sus representantes, entre otros; sin embargo, para ello el Estado, en su investidura de soberano y encargado de tutelar los intereses de la nación, crea una serie de disposiciones a las cuales deberán sujetarse los sindicatos antes y después de su constitución.(ídem)

El estado crea su radio de acción, y dentro de él los sindicatos podrán mantener su autonomía, en otras palabras el sindicato es autónomo en relación al Estado con la única condición de respetar las leyes, es cierto que el Estado debe

abstenerse de intervenir en la constitución y funcionamiento del sindicato, pero de antemano señala el camino a seguir por parte de dichos organismos.

Por último tenemos que la autonomía y la libertad sindical difieren, porque la libertad sindical es un concepto previo a la idea misma de sindicato ya que el sindicato es el resultado del ejercicio de esa libertad, ejercicio que solo puede entenderse como una conducta colectiva; la autonomía por el contrario, presupone la existencia del sindicato, como organismo social, jurídico que opera en un medio, cuya determinación compete al Estado que tiene en alguna medida, el monopolio de la concesión de la personalidad jurídica.(De Buen;1998:633)

En otras palabras la libertad sindical, es un reconocimiento a la clase trabajadora y a su fin asociativo y la autonomía sindical resulta ser una cualidad del sindicato en relación a otras entidades.

4.4 LA UNIDAD Y PLURALIDAD SINDICAL

La unidad consiste en la cantidad necesaria para obtener un resultado, es decir es la forma que busca la sincronización de las ideas, de los fines, ya que mediante la unión se hace la fuerza.

La unidad de la clase trabajadora, en sus organizaciones sindicales ha sido siempre la base de su evolución y de sus posibles victorias, sin la unidad de los sindicatos como táctica y sin una meta permanente, los trabajadores afiliados

pierden su fuerza de grupo, pues al tener diferentes y contrarios problemas laborales, objetivos y aspiraciones, no participarían del mismo interés y objetivo común y como resultado se perdería la unidad. (Lastra, 2003:237)

La justificación sociológica de esta inclinación unitaria es que los problemas de los trabajadores que viven en esta tendencia unitaria se mantienen dentro de un nivel que, con poquísimas excepciones y escasas diferencias, coinciden con los de la mayoría de ellos; esto hacen que se identifiquen entre ellos por estar involucrados en la misma problemática y tengan metas y objetivos análogos para la defensa de sus intereses. (ídem)

Mientras se mantenga la división en las filas de los sindicatos, federaciones y confederaciones, la clase obrera seguirá negándose a sí misma la pluralidad de cambiar las estructuras sociales injustas, ya que el problema fundamental de la clase obrera es el problema de la unidad. (ídem)

El sindicato único fue producto de los regimenes totalitarios como el fascismo en Italia, el franquismo en España y otros países que imitaron estas formas corporativas de organización política y social en donde el Estado reconoció un solo sindicato que representaba la unidad de la profesión, en tales casos el movimiento sindical unitario es de derecho o de hecho obligatorio. (ídem)

Los partidarios de los sindicatos únicos argumentan que éstos, aseguran la fuerza e independencia del movimiento sindical, otros piensan que por lo contrario

engendran abusos y errores, el sindicato único no evita los riesgos de encontrar, en el seno de la organización los que serán designados representantes con diversas tendencias.

Un sindicalismo único no estimula la concurrencia, competencia, emulación debido a la existencia de varias agrupaciones, puede dejarse ganar por la rutina y olvidar sus objetivos esenciales, ya que la unidad de los miembros conduce a la acción totalitaria.

De ahí que los adversarios del sindicato único señalen lo peligroso y autoritario de este sistema que reduce a trabajadores y patronos, la acción simple y cortante de ingresar o no a un sindicato único, puede ocurrir que el movimiento sindical, pierda su autonomía y el sentido de su misión. (ídem)

Por otra parte la Pluralidad Sindical es el resultado, consecuencia, corolario de la constitución libre de los sindicatos, es decir aquí los individuos son libres de constituir varios sindicatos para una misma actividad profesional, es el privilegio de escoger o elegir entre diferentes sindicatos, optando por aquel que mejor se ajuste a sus ideas y pretensiones. (ídem)

Lo que ocasiona una contradicción, con lo anteriormente señalado de la unidad sindical donde se pone la necesidad conjunta y la conveniencia de unión para la lucha, en cambio en la pluralidad sindical se ve la diversidad de asociaciones profesionales, la libre concurrencia de los diferentes sindicatos.

Así pues la pluralidad sindical debe partir de un hecho que es la igualdad absoluta entre los diversos sindicatos, sin esta igualdad, la facultad de crear varios sindicatos no sería más que una libertad ilusoria, imaginaria, de ahí que en nuestro país la tendencia sea a favor del sindicalismo plural, que parece congruente con el principio de libertad sindical.

Por último podemos decir que existen argumentos a favor y en contra, tanto de la unidad como de la pluralidad sindical, agregando que la unidad sindical limita la libertad, ya que el sindicato único y oficial es un producto artificial de la Ley, presa fácil para la voracidad intervencionista del Estado, crea desconfianza en el espíritu del trabajador, y la pluralidad quiebra la unidad de la clase obrera, estimula la competencia entre los sindicatos, la ambición de sus líderes por lo tanto el régimen plural sindical presupone un sistema económico consolidado, y un nivel de desarrollo nacional importante.

4.5 LA HUELGA COMO UN MEDIO DE ACCIÓN SINDICAL

La huelga es considerada como el lapso de tiempo en que los trabajadores están sin trabajar, es decir los trabajadores por motivos sociales, económicos o políticos, suspenden la realización de sus actividades laborales.

De ahí que Francisco Montes de Oca (1990) señalé a la huelga como “un mecanismo de autodefensa que tienen los trabajadores, es decir es un contrapeso al poder económico de los patrones, consistente en la suspensión legal y temporal

del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, recordando que los sindicatos son coaliciones permanentes encargadas de ejercer el derecho a huelga, ya que éste es patrimonio exclusivo de los trabajadores”. (46)

Por su parte la coalición, como resultado del acuerdo individual y voluntario al que llegue un conjunto de trabajadores, es la única institución admitida por nuestra ley para suspender labores en una fuente de trabajo.

Y como tal los sindicatos la utilizan para así poder satisfacer sus intereses colectivos es decir utilizan la huelga como una forma de presión a los patronos para que estos satisfagan sus necesidades, y cumplan con las pretensiones de los trabajadores.

La legislación laboral mexicana otorga doble garantía al derecho de huelga, que son la defensa de los intereses profesionales y la existencia de un procedimiento debido y autónomo para el alcance de los propósitos deseados, es decir en cuanto a la defensa de los intereses el derecho individual se legitima en el terreno individual para trascender al campo de lo colectivo, y aquí es donde intervienen los sindicatos ya que uno de sus fines es la defensa de los intereses de los trabajadores y en cuanto al procedimiento autónomo la autoridad no debe prejuzgar respecto de la reclamación presentada, motivo de la suspensión de labores sino que solamente debe conducir por la vía legal todos los actos previos a la suspensión del trabajo. (Montes 1990: 46)

En resumen podríamos decir que la huelga es un instrumento utilizado por la mayoría de los sindicatos del país para la obtención del mayor número de prestaciones, para obligar a la fuerza patronal a aumentar los salarios, mejorar las condiciones de trabajo o simplemente aumentar las prestaciones a que los trabajadores tienen derecho.

De ahí que en la actualidad las huelgas y paro de labores sean uno de los problemas más frecuentes en nuestro país, ya que dichas acciones alejan a las inversiones he incluso ocasionan el cierre de algunas empresa si la huelga se llegase a ser indefinida, como el caso de de la línea de auto transportes tres estrellas.

CAPÍTULO 5

CRÍTICA AL SINDICALISMO EN MÉXICO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El ser humano es un ser social por naturaleza, no puede vivir más que en una sociedad, ya que cuando el hombre vive aislado, solo, carece de la satisfacción total de sus necesidades, por tal motivo los seres humanos tienden a unirse, formar grupos, los cuales no son solamente para cubrir sus necesidades sino también para defenderse de todo aquello que le ocasione un daño o detrimento en su persona o grupo.

Por otra parte el ser humano tiene una tendencia se puede decir que instintiva a formar a asociaciones ya que el carácter asociativo del hombre es sinónimo de integración social, de ahí que la amistad, el compañerismo, el trabajo sean una forma de invitación a la compañía con el carácter de permanente, es decir generan en el ser humano el deseo de formar parte de un grupo social determinado.

De lo anterior se desprende la necesidad que tiene el ser humano al momento de estar en un trabajo o empleo de unirse, para así formar grupos de defensa, mediante los cuales se puedan proteger sus intereses de clase, lograr mayores beneficios en el plano individual, como los son mayor salario, una vivienda digna, derecho a la asistencia medica, una pensión para su vejez y todas

esas prestaciones o condiciones laborales que a los trabajadores les generan seguridad y confianza.

Ahí es donde se desprende el nacimiento de las asociaciones de trabajadores, los sindicatos, a los cuales la ley los faculta para que velen por la defensa de los trabajadores de ese grupo social que a través de la historia son los que más han sufrido, luchado, pedido, clamado y en la mayoría de los casos han sido ignorados.

Por lo cual los sindicatos de trabajadores deben cumplir los objetivos inmediatos que la Ley Federal del Trabajo Vigente en su artículo 356 les reconoce y señala los cuales son la defensa, estudio y mejoramiento de sus intereses, es decir que los trabajadores cada día tengan mayor capacitación, una mayor preparación para que vayan subiendo de empleo y por lo tanto aumenten sus ingresos, y prestaciones.

De ahí que los sindicatos sean los instrumentos para el cambio, medios sociales y jurídicos que al transcurrir de los años se han consolidado como una forma de poder, generando alianzas con el Estado, y constituyendo algunas veces la base de los países.

Pero no cabe duda que el agua que no corre se estanca y se corrompe, y los sindicatos mexicanos, en los últimos años han entrado a una etapa de estancamiento, es decir los grupos sindicales se olvidan de la defensa de los

trabajadores, los métodos es decir las acciones sindicales que en un primer momento se utilizaban para defenderlos hoy se han vuelto obsoletos.

Los líderes sindicales no buscan la modernización de los sindicatos sino más bien su enriquecimiento, ya que en la actualidad el ser líder sindical se ha convertido en una profesión muy lucrativa y remuneradora, ya que los fondos del patrimonio sindical los líderes los manejan como patrimonio propio, disponiendo de las cuotas sindicales a su arbitrio, de ahí que el líder sindical sea un obstáculo y no un medio para la defensa de los intereses de los trabajadores, lo que origina el descontento de los trabajadores y en algunos de los casos la derrota y destierro de líderes sindicales.

Otro punto que ha generado intoxicación a los sindicatos es la politización de los mismos, cuantas veces no hemos escuchado el sindicato "x" apoya al partido político de izquierda, derecha o centro, y los trabajadores realmente ellos apoyan a ese partido político o están de acuerdo con el candidato, pues sino lo están no importa, ahí entran en función las famosas cláusulas de exclusión, que son un dolor de cabeza para los trabajadores ya que se han convertido en medios represivos de la libertad sindical, porque son utilizadas por líderes sindicales perversos en complicidad con patronos, y funcionarios públicos para destituir de su empleo a trabajadores que no apoyen dicha opinión política.

Por lo cual estas cláusulas deben desaparecer ya que cuando nacieron el sindicalismo en México era incipiente, único y obligatorio ahora en el siglo XXI el

escenario es otro, estas cláusulas no fortalecen en nada al sindicato sino más bien lo debilitan, y generan mayor desconfianza y rechazo hacia ellos por parte de la clase obrera.

Cabe señalar que la participación de los sindicatos en la vida política de nuestro país ha sido un desastre, un mar de corrupción, cuando vemos que los directivos sindicales forman parte de un partido político, en los que el apoyo electoral se paga con jugosos y altos puestos políticos, y la clase trabajadora que espera la defensa, estudio y mejoramiento de sus intereses se queda como siempre sumida en la miseria y sin ningún beneficio de ahí que sea necesarios poner candados a nuestra Ley Federal del Trabajo.

En donde los secretarios generales de los sindicatos para poder contender por un puesto de elección deban renunciar al cargo cuando menos seis meses al día de la elección, ya que al que sirve a dos amos con uno que da mal, y en la mayoría de los casos es a los trabajadores a los que se les queda mal.

Otro de los puntos que ha generado la caída del sindicato son los avances tecnológicos en las empresas, los cuales tienden a sustituir a los trabajadores por las maquinas ahí es donde el sindicato debe cuidar su vigencia porque los trabajadores sean altamente capacitados, tengan mayor preparación técnica, científica, es decir deben adaptarse a las exigencias de la producción moderna y hacer la afiliación de los trabajadores como un beneficio una atracción, de manera

que la no sindicalización sea una desventaja para los trabajadores, y vean en él un amigo no un enemigo.

Ya que los dueños de los medios de producción buscan la manera de ganar más, es decir que la plusvalía sea mayor sin importarles la clase trabajadora, en cambio los trabajadores el único medio de defensa que tendrán contra ello será la unificación, ya que la unión en todo momento hace la fuerza.

Cabe señalar que la actuación de los sindicatos, muchas veces se ve fuera de los principios legales ya que no hay un organismo exclusivo creado para vigilar su actuación, aunque la Ley del Trabajo en uno de sus preceptos señala que los sindicatos tienen la obligación de proporcionar la información que las autoridades del trabajo le soliciten pero tal obligación, no es considerada como facultad para que las autoridades intervengan en la vida interior de los sindicatos lo cual queda como letra muerta porque en la actualidad se requiere que los sindicatos sean vigilados para que su fin primordial no se vea ignorado, aclarando que el Estado no influirá en sus decisiones solamente vigile.

Por otra parte los sindicatos utilizan como un medio de acción los paros laborales y esta bien en parte, ya que es una forma de manifestar su inconformidad y el medio de presión para que se les cumplan sus peticiones pero en la mayoría de las ocasiones ese medio de defensa no solamente afecta a los patrones que es a quien va dirigido, sino que daña a terceros es decir a la población, que son quienes nada tienen que ver pero si mucho que perder, de ahí

que se tenga la necesidad de que los sindicatos mejoren sus estrategias de petición.

Los sindicatos en México en las últimas décadas han ido aumentando su desprestigio, críticas por parte de la sociedad y la falta de creencia por parte de los trabajadores ya que son sinónimos de corrupción, explotación, enriquecimiento para unos pocos, en síntesis monopolios que han beneficiado a líderes corruptos de ahí que le quede bien la frase “renovarse o morir”, motivo por el cual se tiene la necesidad de un cambio, una limpieza de estructuras el acceso a los jóvenes, ya sean hombres o mujeres a los cargos de líderes sindicales es decir se requiere una frescura de ideas, un deseo de trabajo, y sobre todo un deseo de servicio y defensa para la clase obrera.

Por otra parte algunas veces se dice y se dice bien que las comparaciones son malas, pero como sirven para mejorar alguna deficiencia o error de ahí que nuestros sindicatos deberían analizar como se han desarrollado, los sindicatos en otros países tal es el caso de los Estados Unidos de Norte América donde los sindicatos no surgieron de la clase trabajadora más explotada, sino como en la mayoría de los países industrializados, los trabajadores mejor pagados fueron los primeros en organizarse.

De ahí que el crecimiento sindical se deba o sea una consecuencia del mejoramiento de los servicios de transporte, lo que generó una competencia mayor y mejores niveles de vida para los trabajadores de ese país; cabe señalar que los

sindicatos estadounidenses tienden a proteger los derechos de sus agremiados o afiliados ya que ellos pueden destituir a sus dirigentes sindicales si la mayoría de trabajadores así lo deciden sin temor a represalias personales.

Cuestión que los sindicatos mexicanos deberían tomar como ejemplo e imitación, no que aquí los líderes sindicales son eternos e intocables, otras cuestiones que debería servir de ejemplo en nuestro país es que los sindicatos estadounidenses permiten el ascenso a los trabajadores por calificación de méritos y no solo por capacidad o por antigüedad, es decir “el escalafón ciego” esta prohibido, además de que las empresas no reparten utilidades a sus trabajadores, cuestión que si se realiza en el país, ya que los sindicatos estadounidenses sostienen que los trabajadores no son socios, por lo cual se conviene con los sindicatos otorgarles premios por asistencia y productividad.

Además de que los sindicatos de Estados Unidos de Norte América permiten la flexibilidad de los puestos ocupados por los trabajadores, ya que se les puede cambiar de actividad y oficio, siempre y cuando su categoría y salario no sean menores a los que ya tienen.

En resumen podemos decir que nuestros sindicatos son instituciones jurídicas laborales que aunque actualmente están en crisis, debilitados debido a la falta de autonomía sindical, a la ausencia de democracia sindical, de ahí que los sindicatos deben madurar, cerrar sus puertas al gobierno y a la parte patronal evitando el desvío de su objeto principal y tentaciones económicas, de ahí que el

remedio o medicina para la crisis sindical sea la democracia en su más amplio significado, la cual es su origen y destino.

En la actualidad en la Republica Mexicana existen aproximadamente 1111 mil ciento once sindicatos registrados y permitidos de los cuales 932 novecientos treinta y dos pertenecen a alguna de las 30 treinta federaciones sindicales, y los 179 ciento setenta y nueve restantes se califican como independientes.

De lo anterior se desprende el deseo de analizar algunos de los sindicatos mexicanos los cuales han tenido extensa trascendencia política, jurídica, social y cultural en el país, sobre todo porque a lo largo de la historia misma han estado en sus momentos de gloria y actualmente están sufriendo un gran desequilibrio.

Tal es el caso de la Confederación Nacional de Trabajadores de México mejor conocida como la CTM la cual fue constituida en 1936, su primer secretario general fue Vicente Lombardo Toledano, posteriormente en 1941 Fidel Velásquez Sánchez, el cual es sustituido en 1947 por Fernando Amilpa, y en 1950 a Fidel Velásquez Sánchez le es restituido el cargo de Secretario General el cual ocupó de manera vitalicia hasta el año de 1997, año en el que se designa a Leonardo Rodríguez Alcaine “líder de los electricistas” como secretario general el cual también duro en el cargo de manera vitalicia hasta el año 2005 en donde se designo a Joaquín Gamboa Pascoe el cual actualmente es el secretario general.

Cabe señalar que la CTM es la mayor organización obrera de México ya que tiene afiliados a más de cuatro millones de trabajadores y cuya finalidad es proteger a los trabajadores.

Cabe recordar que la CTM desde su creación hasta el periodo donde Fidel Velásquez Sánchez fue secretario general fue la organización mas fructífera y que más ventajas dio a los políticos y a los trabajadores, en cuanto a los primeros nominando a los candidatos que ocuparían los cargos para Presidentes de la República, Diputados, Senadores, Gobernadores de los Estados, e incluso Autoridades Municipales y en cuanto a los segundos la creación del IMSS, la Ley Federal del Trabajo, Tribunales Laborales.

Época en donde la máxima era el bienestar del trabajador y sus familias; actualmente y tras la muerte de Fidel Velásquez Sánchez es la menos visitada por miembros de la vida política del país, no protege a sus agremiados, en su interior reina la corrupción, enriquecimiento de sus secretarios generales a raíz de las cuotas sindicales, la falta de Democracia, la venta de contratos de protección a empresarios, la coalición con la autoridades laborales para declarar huelgas que les dejan grandes ganancias, incluso se ha llegado a considerar a la CTM un peso para la clase trabajadora y para el gobierno actual, el cual busca una nueva cultura laboral, mediante la cual se modernicen las instituciones políticas económicas y sindicales del país.

Y no solamente dejo de ser un elemento importante, que diera seguridad y confianza a sus afiliados sino también para el Partido Revolucionario Institucional al cual ya no le asegura triunfos, solo derrotas y menor representación política, la cuestión ante tal crisis es la transformación de la institución, no basta con relevar al dirigente sindical, sino más bien comprometerse con la clase trabajadora y redefinir su programa de trabajo cuya finalidad sea el aumento del salario de los trabajadores, su protección, y abrirse al cambio tecnológico, económico, social y político del país.

Otro de los sindicatos que actualmente presenta una seria crisis es el SNTE Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación, el cual actualmente esta compuesto por un millón trescientos setenta y nueve mil maestros dependientes de la Secretaria de Educación Pública, es decir es el Sindicato más grande de América Latina.

Sus orígenes se remontan a los tiempos de Porfirio Díaz pero fue hasta 1937 cuando se crea una Liga de Trabajadores de la Enseñanza Universitaria Obrera, y así después de varias enfrentaciones entre varias corrientes ideológicas de maestros, la CTM creo el actual SNTE, el cual ha tenido varios secretarios generales de los cuales destacan Carlos Jonguitud Barrios el cual ocupo la dirigencia del SNTE en 1974, su gestión fue muy controvertida basado en las constantes huelgas de los maestros y la creación de una corriente opositora al SNTE que es la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación,

situación que incomodo, he hizo que el presidente en turno en ese momento Carlos Salinas de Gortari le pidiera su renuncia.

Así pues en el año de 1989 Elba Esther Gordillo Morales es elegida como secretaria general del SNTE, lidereza que no se ha enfocado en la defensa de sus agremiados, si no más bien en la obtención de beneficios personales, como la creación de su propio Partido Político denominado “Nueva Alianza” en el año 2006, además de que posee una gran fortuna, y varias residencias consecuencia de las cuotas sindicales ya que cada uno de sus agremiados paga por concepto de cuota sindical \$53 cincuenta y tres pesos mensuales lo que origina un total de sesenta millones de dólares anuales.

Además de que ha sido acusada de detener las reformas educativas, lo cual ha generado una crisis educativa aunado al gran atraso en el nivel educativo de nuestro país, incluso México está en los últimos lugares en cuanto al desarrollo académico de niños y adolescentes a nivel mundial, ya que la escuela pública ha sido golpeada por la infinidad de huelgas y paros magisteriales, que aparte de dañar a los niños, dañan a la sociedad en general y a la economía de particulares.

De ahí que el SNTE haya dejado de lado sus máximas de desarrollo educativo como son; la protección magisterial, crecimiento educativo, competitividad académica, y organización democrática lo cual se palpa con la actual dirigente sindical la cual tiene su cargo de manera vitalicia, situación similar a los secretarios generales de la CTM, de ahí que sea considerada como una estructura arcaica, viciada, llena de corrupción por la asignación y venta de plazas,

convertida en un cacicazgo donde no hay formación de líderes que busquen el desarrollo de la organización sindical.

El SNTE requiere una reestructuración a la voz de ya, en donde el líder sea elegido de manera democrática, donde se prohíba su reelección porque es lo que ocasiona el círculo vicioso, donde los maestros sean por convicción y no porque les den un pago seguro, además de que las plazas se otorguen realmente mediante un concurso o examen de oposición, y sobre todo de que la actualización y la verdadera defensa de los afiliados al SNTE sea una constante.

Por otra parte y siguiendo con el análisis de sindicatos mexicanos tenemos que también las empresas paraestatales tienen sindicatos tal es el caso de PEMEX cuyo sindicato es el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana el STPRM el cual se creó el 16 de Agosto de 1935 una de sus primeras acciones fue la redacción de un contrato en el que se solicitaban cuarenta horas de trabajo y protección a los empleados petroleros en caso de enfermedades, actualmente el STPRM cuenta con ciento diez mil trabajadores afiliados.

El STPRM desde su creación hasta el día de hoy ha tenido varios dirigentes sindicales, el actual secretario general es Carlos Romero Deschamps el cual ha estado en el cargo desde 1994, y gracias a las cuotas de los trabajadores de PEMEX su riqueza personal y propiedades han aumentado.

Además que es considerado otro de los líderes sindicales corruptos ya que ha desviado fondos de las cuotas de los trabajadores petroleros para apoyar campañas políticas, y sobre todo porque la mayoría de sus familiares tienen contratos de manera vitalicia en PEMEX los cuales vencen hasta el año 2999.

Y no solamente eso sino que además gozan de prerrogativas que la mayoría de afiliados al Sindicato Petrolero no tienen, como el de ausentarse de su empleo por un año con los gastos pagados, laborar en áreas que se desconozca su real existencia, situaciones que han originado el desprestigio corrupción y decadencia del sindicato petrolero.

Así también los trabajadores petroleros sindicalizados en ningún momento han visto los beneficios de un real sindicato, es decir nunca han sentido la verdadera defensa de sus intereses ya que su actual líder solo busca beneficios personales y familiares, de ahí que PEMEX requiera una reestructuración sindical en donde la personas electas como líderes sindicales sean personas con capacidades de gestión, que observen la realidad económica del país que defiendan la materia prima (petróleo) que es la base del trabajo, y sobre todo mayor capacitación a los trabajadores, mejores condiciones de vida y un empleo estable.

De ahí que los sindicatos mexicanos actuales requieran a la voz de ya una transformación interna, ver la luz de nuevo ya que tantos han sido sus errores que han ido perdiendo poco a poco su objetivo principal que es, ha sido y será la

defensa, estudio y mejoramiento de los intereses de sus agremiados y sobre todo que vuelvan a surgir verdaderos líderes sindicales comprometidos con la clase trabajadora y recuperar la confianza que en ellos depositan.

CONCLUSIONES

Después de haber analizado, todo lo relativo al marco histórico, teórico y práctico de los Sindicatos Mexicanos, se llega a señalar que se han cumplido los objetivos planteados al principio de la investigación, siendo uno de ellos el análisis del sindicalismo mexicano y la observancia de sus deficiencias, ya que como se estableció en su momento, los sindicatos actualmente han dejado de lado el principio que les dio vida, olvidándose de la real protección al trabajador.

Ya que los sindicatos se crearon para defender a la clase trabajadora buscando la mejoría constante de dicha clase social, pero en la actualidad no se han logrado obtener esos resultados, los sindicatos han caído en crisis se han debilitado debido a varias cuestiones que son; la politización de los líderes sindicales, los cuales de una forma u otra quieren participar en la vida política del país, sino es creando un partido es haciendo alianza con los partidos políticos que forman la fuerza político- electoral del país, acciones que desvirtúan el objeto mediato que es la defensa del trabajador.

También por su parte las famosas cláusulas de exclusión, que no son más que cláusulas de obstaculización e instrumentos de presión para los trabajadores, y que el sindicato que se supone vela por la protección de sus agremiados es el primero en aplicarlas, admitiendo o destituyendo de su empleo a los trabajadores que no les satisfagan, situación que es contradictoria con el precepto legal que les da vida a los sindicatos previsto en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Por último podemos decir que los sindicatos mexicanos no deben morir o desaparecer sino únicamente transformar sus estructuras y la forma en que estos actualmente se están manejando, requieren lo más pronto posible una reforma interna, fresca, la participación democrática activa de todos los trabajadores, y sobre todo una auto-evaluación a sus formas de actuar, para lograr un mayor crecimiento en las economías de los trabajadores y del país.

SUGERENCIAS

Después de haber analizado de una manera amplia a los sindicatos mexicanos, esa institución legal que tiene como finalidad la protección de la clase trabajadora, que en la actualidad se ha ido desmoronado, que sus columnas principales se están tambaleando, por su mala dirección y desvió de sus objetivos primordiales de ahí que la reforma estructural sea una necesidad que se pide a gritos, motivo por lo cual nuestra propuesta y/o sugerencia ya que esta tesis es crítica, se basa en varios aspectos principales; uno de ellos es la NO REELECCIÓN de las directivas sindicales en especial de los líderes sindicales los cuales se quedan en sus cargos de manera vitalicia amafiándose y corrompiéndose en los puestos.

De ahí la necesidad que en los estatutos sindicales se prevea o contemple la posibilidad de que todos los trabajadores tanto mujeres como hombres puedan ser los dirigentes sindicales por un vez en su vida laboral, es decir que la oportunidad se les de a todos, y que el cargo de líder sindical se de por un periodo prudente de tiempo sirviendo como base y ejemplo el cargo de Presidente de la Republica el cual se le prohíbe reelegirse, y terminar con las dictaduras sindicales.

Otra forma para evitar el deterioro de los sindicatos es la elección de manera DEMOCRATICA de los representantes sindicales lo cual ayuda a dar mayor transparencia y legalidad a los Sindicatos, ya que es un derecho

fundamental de los trabajadores formar parte en la toma de las decisiones, ya que, mayor pluralidad de ideas mayores beneficios para todos.

Por otra parte se deben prohibir a toda costa la participación de los sindicatos en la vida política, porque en lugar de defender a los trabajadores los obligan a afiliarse a partidos determinados, sin que se tome en cuenta la preferencia electoral de los trabajadores, y las famosas cláusulas de exclusión que en lugar de generar beneficios a los trabajadores, son perjuicios y dolores de cabeza generando incertidumbre en todo momento sobre la permanencia en su empleo siendo estos algunos candados a los excesos sindicales.

Así pues se ve y requiere una forma para ayudar realmente a la clase trabajadora, y cumplir con el fin de los sindicatos que son la defensa, estudio y mejoramiento de sus intereses, que sería creando comités de trabajadores integrados por algunos trabajadores a los cuales se les denominaría delegados mismos que serían nombrados o electos de manera democrática.

Dichos comités observadores directos de los sindicatos, estarían en la empresa vigilando el actuar de los sindicatos, la capacitación constante de los trabajadores, siendo el puente entre trabajadores y sindicato informando sobre la utilización de los recursos, en resumen dichos organismos servirían como medio de control sindical para evitar que los líderes y la directiva sindical cayera en los excesos que actualmente caen, logrando la defensa en todo momento de los derechos de la clase trabajadora, así como el respeto en las decisiones tomadas

en conjunto ya que “la belleza del arco iris esta en la unidad de sus colores”; cuestiones anteriores que deberían contemplarse en los estatutos sindicales previstos en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo ya que estos son los documentos básicos del sindicato, es decir la base de la estructura sindical.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago (1990); "Derecho del Trabajo", UNAM; México D.F.
- 2.- CLIMENT BELTRÁN; Juan B (2002); "Derecho Sindical"; Editorial Esfinge; México D. F.
- 3.- CHÁVEZ PADRÓN; Martha (2005), "El Derecho Agrario en México", Editorial Porrúa, México D. F.
- 4.- CHÁVEZ CASTILLO, Raúl (2002), "Diccionario Jurídico Temático, Volumen 4 Derecho Laboral", Editorial Oxford, México D.F.
- 5.- CHÁVEZ CASTILLO, Raúl (2007), "Diccionario del Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México D.F.
- 6.- DÁVALOS, José (1991), "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México D.F.
- 7.- DÁVALOS, José (2000), "Tópicos Laborales", Editorial Porrúa, México D.F.

8.- DE BUEN LOZANO, Néstor (1996), "Derecho del Trabajo" Tomo I, Editorial Porrúa, México D.F.

9.- DE BUEN LOZANO Néstor (1998), "Derecho del Trabajo" Tomo II, Editorial Porrúa, México D.F.

10.- DE LA CUEVA, Mario (2005), "Derecho Laboral" Tomo II, Editorial Porrúa, México D.F.

11.- GARCÍA MAYNES, Eduardo (1992), "Introducción al Estudio del Derecho", Editorial Porrúa, México D.F.

12.- GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold (1990), "Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica", Editorial Porrúa, México D.F.

13.- PATIÑO CAMARENA, Javier (2000), "Instituciones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", Editorial Oxford, México D.F.

14.- RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel (1996), "Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y Estado"; Editorial Trillas, México D.F.

15.- ROSS GOMEZ, Francisco (2000), "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Cárdenas Velasco Editores S.A. de C. V."; México D.F.

16.- SANTOS AZUELA, Héctor (1997); “Derecho Colectivo del Trabajo”, Editorial Porrúa, México D.F.

17.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2007); Ediciones Leyenda S.A. de C. V., México D.F.

18.- Ley Federal del Trabajo Comentada (2007), Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, 87 edición, Editorial Porrúa, México D.F.

19.- Jurisprudencias contenidas en el JUS 2007 emitido por la SCJN.