

Acerca del sindicato

*Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva**

Este artículo tiene por objeto analizar desde un punto de vista crítico e interdisciplinario al sindicato como institución: en él se hace un recuento histórico desde su surgimiento hasta la época neoliberal y su reglamentación jurídica actual en México, incluye el análisis de la normatividad que favorece el corporativismo y el control del movimiento obrero, la libertad sindical y figuras jurídicas como el registro sindical, la negación del mismo, la cláusula de exclusión, el carácter y uso de los estatutos, etcétera.

This article aims to analyze the union as an institution from a critical and interdisciplinary perspective: it is a historical explanation from its inception until the neoliberal era and current legal regulations in Mexico, it also includes a review of regulations favoring corporatism and control the labor movement, freedom of association and legal figures as the union registration, denial of it, the exclusion clause, character and use of the statutes, etc.

SUMARIO: Introducción / I. Época de la prohibición. De la acumulación originaria al periodo liberal / II. Legislación de excepción / III. Generalización de las leyes de excepción / IV. El sindicato en la época neoliberal / V. El sindicato en el México de hoy / VI. Reglamentación actual / *Bibliohemerografía*

* Doctor en Derecho, Doctor en Ciencia Política,
Profesor Investigador del Departamento de Derecho, UAM-A, Investigador Nacional SNI.

Introducción

El sindicato surge en el mundo como una reacción general ante la explotación de que es víctima la nueva clase proletaria emergente que se ve obligada a vender su fuerza de trabajo para sobrevivir y al tener que acatar las condiciones impuestas por los propietarios de los medios de producción, surgiendo así la unión de los trabajadores en una sociedad atravesada por una lucha de intereses divergentes y contrapuestos dentro de un nuevo modo o sistema de producción.

El sindicato en su sentido moderno, es decir, como la organización de los trabajadores para la defensa de sus derechos y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, parece encontrar sus orígenes más lejanos y “discutibles en la antigüedad preclásica (Egipto, China e India) y clásica (*collegia epifficium* romanos que alcanzan gran desarrollo en el siglo IV de nuestra era)”, sin embargo, los antecedentes más característicos de los actuales movimientos sindicales se hallan en los *compagnonnages* medievales integrados por oficiales unidos ante el “monopolio de los maestros corporados. Contrariamente a lo que a veces se afirma, el sindicato no tiene antecedente en el gremio: no es una derivación gremial, sino una reacción antigremial”.¹

El sindicato como hoy se define, nace como un contrapeso al poder empresarial. El contexto en el que aparece y se desarrolla, es en el que irrumpe el capitalismo como sistema de producción y en donde el sector empresarial empieza a monopolizar el poder político afianzándolo jurídicamente. Como señala Laski. “Tanto la legislación como el ejercicio del poder en una sociedad capitalista están consagrados esencialmente a apoyar a los patrones”.² Como se ha señalado, no puede extrañar que el esfuerzo más grande e insistente del incipiente movimiento obrero “haya sido dirigido a la creación de organizaciones de autodefensa en tales sociedades”.³

El Estado ha tenido a través de la legislación un comportamiento distinto a lo largo de la evolución del sindicato, en la que ha coadyuvado. Primeramente, un periodo de prohibición que ha correspondido básicamente a la acumulación originaria y más adelante a la entrada del periodo liberal en donde el sindicato resulta ilícito, lo que conlleva a la configuración de un delito. Posteriormente, entra en una etapa en la que se tolera, e incluso en algunos sectores laborales se admite. Vendría después el reconocimiento y finalmente su asimilación al sistema con diversos matices y usos a nivel mundial;⁴ unas veces funcionando de acuerdo al sentido mismo de su creación y otras favoreciendo al sistema.

¹ Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del trabajo*, Ed. Tecnos Madrid, 2001, pp. 112 y 113.

² Citado en Alfredo Montoya Melgar, *Op. cit.*, p. 113.

³ *Loc. cit.*

⁴ Alfredo Montoya Melgar, *Op. cit.*, p. 113.

I. Época de la prohibición. De la acumulación originaria al periodo liberal

Cabe precisar que *contrario sensu* de lo que sucede hoy, formalmente por lo menos, en tiempo de neoliberalismo (porque la realidad no concuerda con la normatividad), durante la llamada acumulación originaria, en la legislación, en lugar de encontrarse establecidos el salario mínimo y jornada máxima, lo que se reglamentaba entonces era el salario máximo y la jornada mínima. En el *Statuto of Labourers* del 349 de Eduardo III se prohibía bajo pena corporal cubrir salarios mayores a los indicados en tal ordenamiento. Por otra parte, en el mismo código, la jornada para los artesanos y los labradores empezaba a las 5 de la mañana y terminaba entre las 7 y las 8 de la noche. Durante el invierno la jornada concluía al entrar la noche, es decir al ponerse el sol.

Durante esta etapa del capitalismo, los derechos colectivos de los trabajadores, fundamentalmente, el sindicato y la huelga estuvieron proscritos. Como sabemos, Inglaterra fue el primer país donde se desarrolló el capitalismo industrial; desde el siglo XIV hasta 1825 cuando fue derogada toda la normatividad anticoalicionista, “las coaliciones obreras son consideradas un grave crimen”. Dentro del lapso señalado, en diversos periodos se ratifica lo dispuesto durante el siglo XIV; así, por ejemplo, “Jorge II amplió las leyes contra las coaliciones obreras a todas las manufacturas”.⁵

Como se ha subrayado, las organizaciones emergentes agrupaban a trabajadores por cuenta ajena, es decir, asalariados. Estas coaliciones eran diferentes a los que se organizaban frente a los gremios que empezaban a ser rebasados. Esta nueva unión era ahora para enfrentar a los empresarios.

Debe señalarse que el sindicato como coalición de carácter permanente, fue presidido “por un periodo largo de agrupaciones intermitentes de trabajadores por lo general surgidos con ocasión de conflictos colectivos cuya problemática fundamental era el de las remuneraciones [...]”.⁶ Con la excepción de sectores laborales industriales como los de minería, o los de carácter textil por encargo, las coaliciones intermitentes primero, y las permanentes posteriormente surgen a nivel empresa o más específicamente en el “establecimiento, centro o local de trabajo”.⁷

⁵ Carlos Marx, *El Capital*, Fondo de Cultura Económica, Colombia 1976, p. 629.

⁶ Manuel Alonso Olea, *Introducción al derecho del trabajo*, Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1981, p. 323.

⁷ *Ibid.*, p. 324. “El conjunto de trabajadores reunidos por su trabajo en un mismo local [...] es en si mismo una agrupación con una comunidad de intereses; aunque cada uno de ellos esté ligado individualmente con el empresario en virtud de un contrato (o relación de trabajo) particular, los factores citados dan base casi natural a la acción colectiva sobre la que el sindicato reposa”. *Loc. cit.*

Sección Artículos de Investigación

La prohibición del sindicato deviene dentro de un contexto en el que permeaba un individualismo exacerbado que tenía como fundamento la liberación de las ataduras feudales, gremiales y corporativas. No debe olvidarse que el mismo Rousseau se pronunciaba por la desaparición de los “cuerpos intermedios” o “sociedades parciales”⁸ ubicados entre la persona individual y el Estado.

La prohibición del sindicato deviene dentro de un contexto en el que permeaba un individualismo exacerbado que tenía como fundamento la liberación de las ataduras feudales, gremiales y corporativas.

Cabe precisar que lo que en principio fue una oposición sin distinciones para cualquier tipo de asociación, muy pronto se transforma en prohibición sólo para los sindicatos obreros. Se presenta, lo que los ingleses han denominado el *double estándar*, es decir, el trato segregacionista de las asociaciones obreras ante las derivadas del sector patronal.⁹

El Edicto Turgot, producto en alguna forma de la escuela fisiócrata, puso fin a las corporaciones gremiales, si bien también influyó en las obreras. Debe recordarse que el Estado liberal, es el que campea en esta etapa, y corresponde al capitalismo concurrencial y que encuentra sustento en el libre juego del mercado, prohíbe y sanciona los sindicatos, presentándose como un Estado gendarme que funda su legitimidad en el desmantelamiento de las corporaciones o asociaciones con la salvedad señalada.

Estas alegorías sirven de sustento, al liberalismo, para combatir a las corporaciones y asociaciones que, a sus ojos, resultan reaccionarios ya que constituyen un vestigio de instituciones ya superadas. En realidad lo que perseguía esta filosofía jurídico-política era legitimar un poder que representaba los intereses de la clase política que se había consolidado ya (la burguesía), y que se situaba, si no formal, sí realmente por encima de los intereses de otras clases, aún cuando pregonara la igualdad jurídica.¹⁰

Francia con la concepción doctrinal señalada promulgó en 1791, la Ley *Le Chapelier* que condenó también la asociación profesional y en su Art. 4o. declaró ilícita

⁸ Citado en Alfredo Montoya Melgar, *Op. cit.*, pp. 113 y 114.

⁹ El *double standard* se reflejó en tres decisiones con el nombre de trilogía de la Cámara de Lores y en la que se hacía patente la tolerancia hacia las acciones colectivas empresariales, y la intransigencia hacia similares acciones obreras (casos Allen *versus* Flood (1898), Quin *versus* Leathen (1901), y Moguel *Stenship* penal (1892). *Ibid.*, 114.

¹⁰ Octavio Lóyzaga de la Cueva, *Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo*, Universidad Autónoma Metropolitana, “A”, México, 1992, p. 32. El Liberalismo sanciona la igualdad de los individuos ante la ley y se niega a producir figuras jurídicas que reflejen expresamente la desigualdad social: para el liberalismo no hay clases sino ciudadanos. Juan Felipe leal, *México, Estado burocracia y sindicatos*, Ed. El Caballito, México, 1975, p. 116.

la coalición cuyo fin fuera interferir en la fijación de las condiciones de trabajo, con lo que prescribía de hecho la negociación colectiva y la huelga. Esta ley imponía “una multa de 500 libras y privación de la ciudadanía activa durante un año” a los infractores.¹¹ En Inglaterra la ley de 1799 sancionó todo tipo de asociaciones profesionales.

La prohibición del sindicato por la vía jurídica incluyendo su sanción penal, no logró acabar con él. El empuje de los sindicatos a pesar incluso de las sanciones, dio como consecuencia un cambio en la actitud del Estado, empezando una nueva era en esta evolución, la de la tolerancia. Francia es un ejemplo importante de esta nueva actitud. La ley de 25 de marzo de 1864 reforma diversos preceptos del Código Penal referentes a considerar la coalición como delito penado.

A través de esta modificación, no toda acción colectiva obrera era constitutiva de delito, como sucedía bajo el régimen de la Ley *Le Chapelier*, sino que se exigía la presencia de actuaciones intrínsecamente dolosas para que surgiese el delito de *coalición*. Éste, según la reforma del Código penal, sólo resultaba imputable a “quien con ayuda de violencia, vías de hecho (acción directa) amenazas o maniobras fraudulentas, provoque o mantenga o intente provocar o mantener una cesación concertada del trabajo, con el fin de forzar el alza o baja de salarios o de atentar contra el libre ejercicio de la industria o el trabajo”.¹²

I.1 La época de la tolerancia

La tolerancia de las coaliciones se empieza a dar hasta bien entrada la tercera década del siglo XIX. Fue en Inglaterra cuando después de que el parlamento nombró diversas comisiones que se encargarán de analizar las condiciones laborales de los asalariados se promulgó la ley del 21 de marzo de 1824; las coaliciones dejaron de estar prohibidas, lo que no dio lugar a su reconocimiento, ni al derecho de huelga. Sin embargo dejaron de ser perseguidas. Fue hasta el 15 de mayo de 1864 cuando se reformó el Código Civil Francés, admitiéndose la libertad de coalición; incluso la huelga fue permitida siempre que no involucrara actos violentos. Alemania lo hizo casi concomitantemente en varias provincias. Posteriormente, el 21 de mayo de 1869, la Ley de Bismark derogó las penas aplicadas a la coalición que persiguiera como fin el mejoramiento de las condiciones de trabajo.¹³

Las condiciones de trabajo son estipuladas “libremente” durante este periodo de tolerancia. La contratación colectiva no aparecía todavía realmente en forma ostensible debido a que esta época apenas comenzaba. La igualdad de las partes, la

¹¹ Carlos Marx, *Op. cit.*, p. 631.

¹² Alfredo Montoya Melgar, *Op. cit.*, pp. 114 y 115.

¹³ Mario De la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo II, Ed. Porrúa México, 1960, p. 247.

libertad de contratación y la autonomía de la voluntad eran mucho más formales que reales, volviéndose en realidad una ilusión. La abismal desigualdad entre las partes hacía nugatorio un auténtico acuerdo más equitativo.

II. Legislación de excepción

Si bien desde comienzos del siglo XIX se incrementó la lucha del proletariado por obtener mejores condiciones de trabajo, éste empezó a organizarse. Fue Inglaterra tronco del desarrollo industrial, en donde se dio este despegue, comenzando a desplegarse el movimiento en marcha, siendo su causa el exiguo salario y las condiciones de trabajo en general en que se realizaban las tareas asignadas. Las primeras indulgencias ganadas a los propietarios de los medios de producción fueron algunas leyes entre las que destaca la “ley sobre la salud y moral de los aprendices”, cuyo objetivo era limitar su jornada laboral y mejorar su educación y condiciones del medio donde trabajaban.¹⁴

Sin embargo, estas primeras concesiones extraídas a la clase enfrentada constituyeron actos más bien formales. “De 1802 a 1833 el parlamento inglés promulgó cinco leyes laborales, pero fue tan astuto” que no depositó ni un penique para su aplicación coercitiva para el imperioso personal necesario, volviéndose en realidad letra muerta).¹⁵ Cabe señalar que a la jornada laboral por ejemplo comenzó a dársele cumplimiento en términos jurídicos con la ley fabril de 1833, aún cuando las jornadas fueran todavía inhumanas.¹⁶ En 1848 la jornada general laboral disminuyó a 10 horas. Esto debido

[...] al movimiento cartista y a que la agitación por las diez horas estaba en su apogeo [...] Los señores fabricantes, mediante una *reducción general de salarios* del 10%, procuraron reforzar el efecto natural de estas circunstancias. Ocurría esto, por así decirlo, al celebrarse el acto inaugural de la nueva era librecambista. Luego siguió una nueva rebaja del 8 1/3% cuando se redujo (primeramente) la jornada laboral a 11 horas y del doble cuando se estableció definitivamente en 10 horas.¹⁷

Puede decirse que la reducción de la jornada laboral y del mejoramiento de las condiciones de trabajo dictadas por un Estado sometido por los capitalistas fue producto del desenvolvimiento de las organizaciones obreras, pero también por la necesidad de resguardar la mercancía, base y sustento del sistema capitalista, la fuerza de tra-

¹⁴ Netor De Buen, *Derecho del trabajo*, tomo I, Ed. Porrúa, México 1974, p. 142.

¹⁵ Karl Marx, *El Capital*, tomo I, vol. I, Siglo XXI Editores, México, p. 336.

¹⁶ La ley fabril 1833 proscribió que las jornadas en las industrias textiles (algodón lana, seda y lino) principiaran a las 5:30 de la mañana y terminarían a las 9 de la noche.

¹⁷ Karl Marx, *Op. cit.*, Siglo XXI, p. 343.

bajo que en razón de la sobreexplotación de que era víctima, se encontraba amenazada de seguir deteriorándose, poniendo en riesgo el propio sistema.

En el año de 1864 se reconoció al primer sindicato legal de los zapateros en París. Este reconocimiento también se presenta en el derecho anglosajón; en el caso *Commonwealth versus Hunt* se enjuiciaban los objetivos del sindicato. En la sentencia se señalaba que la evidente intención de la asociación sindical es la de inducir a que se encuentren en ella quienes se dedican a la misma profesión, señalándose que tal intención no es ilícita [...].¹⁸

En el mismo sentido de eliminar las prohibiciones penales, se pronunciaron Alemania en 1869 “al promulgarse la *gewerbeordnung* del Reich; Francia, al aprobarse el Código Penal de 1890; y España, con la Constitución de 1876 y la Ley de Asociaciones de 1887”.¹⁹

III. Generalización de las leyes de excepción

Al tiempo que se desarrollaba el capitalismo, los trabajadores siguieron organizándose y luchando por mejores condiciones de trabajo: mejores jornadas y salarios, estabilidad, seguridad e higiene, siendo éstos los objetivos inmediatos centrales. Por ello, el movimiento obrero y las coaliciones cobran gran importancia.

Es en esta etapa, cuando la legislación laboral de manera general, supera las excepciones, agrietándose los sustentos del liberalismo; siendo aquí cuando a juicio de muchos tratadistas nace una nueva rama del derecho, la laboral, cuyo fin es tutelar derechos de la clase trabajadora.

Es hasta fines del siglo XIX cuando empiezan a presentarse legislaciones que reconocen al sindicato como institución sin restricciones. “En Francia, la ley *waldeck-rousseau* (1884) deroga la ley *Le Chepelier* y el Art. 416 del Código Penal; en Gran Bretaña la Ley Sindical de 1871” deja de considerar a los sindicatos como organizaciones criminales, al tiempo que queda prohibida su “calificación como entidades civilmente ilícitas”; en Estados Unidos la *Clayton Act* de 1914 dispone “que nada cuanto se dice en la legislación ‘*anti trust*’ podrá ser interpretado” como prohibición de la existencia o la acción de las organizaciones obreras. “El pleno reconocimiento del sindicato por el Estado se logra cuando los derechos y prerrogativas fundamentales son reconocidas en las constituciones.”²⁰

La Constitución Mexicana de 1917 fue la primera en proclamar a través de su artículo 123 que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos asociaciones profesio-

¹⁸ Alfredo Montoya Melgar, *Op. cit.*, p. 115.

¹⁹ *Loc. cit.*

²⁰ *Loc. cit.*

Sección Artículos de Investigación

nales, [...]”. También cobra relevancia la Constitución Alemana de Weimar de 1919 en la que se “garantizaba para todos y para cada profesión la libertad de asociación encaminada a la defensa y exigencia de condiciones laborales y económicas” (Art. 159).²¹

En esta etapa el sindicalismo transita hacia ese nuevo periodo, el del reconocimiento, que se universaliza con excepciones, alrededor de las primeras décadas del siglo pasado. Es en esta fase cuando los sindicatos como representantes de los trabajadores negocian sus condiciones de trabajo y las plasman en el contrato colectivo.²² De ahí derivará la nueva fase apuntada, la de la integración del sindicato al Estado.

La integración y/o asimilación del sindicato, al aparato estatal, tiene alcances diversos para los sindicatos. En el caso del sindicato de corte reformista o conciliatorio representa un colaboracionismo que en algunos casos puede llegar, como se verá más adelante, al entreguismo y servidumbre, mientras que en el otro supuesto significará información que servirá para el enfoque de su actuación y la defensa de sus derechos.

IV. El sindicato en la época neoliberal

Con la entrada del neoliberalismo empezó a modificarse el sistema corporativo que había permeado durante toda una época, lo que dio como consecuencia que fueran modificándose las relaciones del Estado y los sindicatos. En tal sentido, al irse supliendo el modelo de acumulación, éste fue cambiando también el tipo de sindicato. De esta manera, la política sindical fue rediseñada dentro del nuevo modelo económico y las revisiones contractuales se orientaron hacia la productividad, reforzando

Con la entrada del neoliberalismo empezó a modificarse el sistema corporativo que había permeado durante toda una época, lo que dio como consecuencia que fueran modificándose las relaciones del Estado y los sindicatos.

el no ir más allá de los topes salariales impuestos indirectamente por los grandes centros financieros internacionales, y a prescindir de las cláusulas contractuales que resultaban onerosas para el sector patronal, lo que acabó por deslegitimar a las dirigencias sindicales; pues si bien operaban dentro del corporativismo surgido con antelación, obtenían aumentos exigüos y prestaciones reducidas, pero algo obtenían; ahora no tenían nada que ofrecer y sí se convertían en coadyuvantes de las exigencias patronales.

²¹ Citado en Alfredo Montoya Melagar, *Loc. cit.*

²² Juan Felipe Leal, *Estado, burocracia y sindicatos*, Ed. El Caballito, México, 1975, p. 127.

Como lo ha señalado Montoya Melgar, el sindicato se ha constituido (a nivel mundial) como una pieza importante de la organización institucional que influye de manera fundamental en la vida política, económica y social. Este hecho se observa en el derecho vigente, en el que los sindicatos y fundamentalmente los más representativos perciben diversos apoyos, integrándolos de distintas formas al sistema.

Independientemente de este proceso histórico, el sindicato ha marcado su distanciamiento o aproximación al poder político según los distintos periodos y, naturalmente, según los gobiernos que encarnan ese poder; algunas veces éste ha llegado a convertir al sindicato en coadyuvante del Estado, e incluso a integrarlo al mismo, desvirtuándolo de su propia esencia.

Diversos tratadistas coinciden en que el sindicato ha perdido su acción reivindicatoria sobre todo en el aspecto colectivo.

Cualquier repaso de aquellos códigos [...] del trabajo latinoamericanos lleva a la conclusión de que se trata de legislaciones protectoras del trabajador individual, con mayor o menor intensidad, coincidentes con la función tuitiva del derecho laboral. Sin embargo, los capítulos de esas mismas leyes [...] dedicados a las relaciones colectivas de trabajo, reflejan una clara finalidad limitativa o controladora de la acción sindical.²³

V. El sindicato en el México de hoy

En el México de hoy se ha acentuado el control, la desatención y en diversos casos la represión a los trabajadores por parte del Estado. Calderón que como él mismo reconoció de manera indirecta que llegó a la presidencia de la República a través del fraude (textualmente dijo “como dicen en mi pueblo *‘haiga sido como haiga sido’*”) ha recrudecido esa indiferencia y maltrato. Diversos acontecimientos y sucesos avalan lo anterior: la caída del poder adquisitivo del salario, la pérdida de prestaciones en los contratos colectivos, el desdén por el mercado interno y la quiebra de las pequeñas y medianas empresas con el consecuente desempleo creciente, amén de otras causas de éste, motivadas por su política económica, etcétera. Esto, aunado a las iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo presentadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por el Partido Acción Nacional (PAN) y por el Partido Revolucionario Institucional (PRI) apoyada por el propio PAN, a las que nos referiremos en este estudio sobre el sindicato.

El trato a los sindicatos de trabajadores independientes y/o representativos deja ver su política antisindicalista; veamos algunos ejemplos:

²³ Osar Ermida Uriarte, “Caracteres, tendencias, y perspectivas del derecho del trabajo en América Latina y en Europa”, en *Revista Social Latinoamericana 1*, Buenos Aires, Argentina, 2006, p. 11.

Sección Artículos de Investigación

La extinción de la compañía Luz y Fuerza del Centro no sólo se inscribe dentro de la política neoliberal —que si bien se inició a principios de los ochenta, se va reduciendo cada vez más— sino también en la política seguida contra sindicatos como el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME). Como se sabe, el 11 de octubre del 2009 se decretó la liquidación de Luz y Fuerza del Centro, dejándose el servicio a cargo de la Comisión Federal de Electricidad. La noche del sábado anterior “cientos de militares disfrazados de agentes de la Policía Federal (PF) llegaron a Marina Nacional y Circuito Interior en la Ciudad de México y se apoderaron del Centro de Operación y Control de Luz y Fuerza del Centro”. Después de desalojar a alrededor de veinte trabajadores, se posesionaron de las oficinas administrativas “y desplegaron un cerco ante una eventual embestida del Sindicato Mexicano de Electricistas”.²⁴

Una de las principales razones argüidas para tomar la decisión fue que la empresa paraestatal recibía un subsidio por más de 40 mil millones de pesos que el Estado aportaba anualmente por la senda de los impuestos, culpándose al sindicato de la situación de la empresa, cuando en realidad era el propio Estado el que la había dejado a su suerte. Dentro de este orden se rescindió la relación de trabajo de más de 40 mil trabajadores; cuando en todo caso lo que hubiera procedido en los términos del Art. 41 de la Ley Federal del Trabajo era la sustitución del patrón. Por otra parte, habría que decir que, como el SME lo demostró con el contrato colectivo de trabajo en mano, la plantilla de los salarios de los trabajadores sindicalizados de Luz y Fuerza del Centro oscilaban en alrededor de los 6 mil pesos, —siendo sus condiciones de trabajo semejantes de acuerdo al contrato colectivo de trabajo a las de la Comisión Federal de Electricidad— y representaban menos del 15% del total de lo facturado por la empresa. En contraste, quienes habían tenido diversos cargos de confianza y ex directivos de la empresa liquidada percibían pensiones hasta de 150 mil pesos, aún cuando sus años laborados no hubieran sido muchos.²⁵

El SME señaló además que la problemática económica de la empresa tenía su origen en la corrupción presente en los principales funcionarios de la empresa. Esto, junto con los adeudos de las dependencias gubernamentales, industrias, bancos, empresas; todos ellos con un alto grado de consumo, demora en sus compromisos de pago así como “la compra de energía en bloque de CFE”; esto ante la prohibición impuesta a Luz y Fuerza del Centro de generar electricidad. La decisión de la liquidación fue política, dentro del entorno del nuevo modelo económico, pero también fue un ajuste de cuentas con un sindicalismo que fue combativo y crítico desde su surgimiento pero en especial con el gobierno de Calderón. No debe olvidarse que el SME apoyó de manera abierta y decidida a López Obrador en el 2006.

²⁴ *Proceso*, núm. 1841. 12 de febrero del 2012. “De cuerdo a un expediente de justicia militar elaborado a partir de los testimonios de algunos soldados que participaron en aquel *sabadazo*, las unidades militares fueron concentradas desde temprano en el centro de mando de de la PF en Iztapalapa. Ahí se les dotó de uniformes de la PF nuevos, y equipos antimotines”. *Loc. cit.*

²⁵ http://es.wikipedia.org/wiki/sindicato.Sindicato_mexicano_de_electricistas#Extinci.C3B3n_de_Luz_y_Fuerza.



Como se sabe, el 11 de octubre del 2009 se decretó la liquidación de Luz y Fuerza del Centro, dejándose el servicio a cargo de la Comisión Federal de Electricidad.

Las marchas multitudinarias, la solidaridad de organizaciones nacionales e internacionales no lograron en lo esencial modificar la decisión salvo por lo que corresponde al reconocimiento del sindicato. La lucha continúa.

Otro de los ejemplos emblemáticos de la embestida del régimen de Calderón en contra de los sindicatos lo representa la política llevada a cabo en contra del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM). El 30 de julio del 2007 la legendaria mina Cananea estalló la huelga, al mismo tiempo que otras secciones del sindicato minero se fueron a huelga en minas enclavadas en otras partes de la república. El estallamiento fue, para además de mejorar sus condiciones de trabajo, brindar apoyo a Napoleón Gómez Urrutia, quien fue perseguido por el Gobierno Federal y acusado de haberse apoderado del patrimonio del sindicato. Debe decirse que si bien Gómez Urrutia, “heredó” el cargo de secretario general del sindicato, con su actuación se ganó el reconocimiento de los trabajadores. El 11 de enero los trabajadores de Cananea fueron reprimidos por el gobierno de Calderón y desalojados por más de 700 policías federales y estatales una vez que La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró la inexistencia de la huelga. El desalojo dio como consecuencia 10 trabajadores heridos. Un mes después, el juez de distrito en materia laboral otorgó amparo a los trabajadores mineros, por lo que prosiguieron su movimiento. La STPS minimizó la

Sección Artículos de Investigación

resolución, mientras que el Grupo México señalaba que lo recurriría a través de un recurso de revisión al amparo otorgado.²⁶

Cabe señalar que el 28 de febrero del 2006, la STPS, destituyó a Napoleón Gómez Urrutia como secretario general del sindicato minero reconociendo en su lugar a Elías Morales. Su destitución se debió, de acuerdo a la Secretaría del Trabajo, a una supuesta declaración de dos miembros del Consejo de Seguridad y Justicia del sindicato. Más adelante se aclaró que no era auténtica una de las firmas.

Debe indicarse también que la industria minera estuvo detenida debido a una suspensión que involucró a cerca de 270 mil mineros que de esta manera protestaban por la acción seguida en contra de Gómez Urrutia. Los mineros exigían que el gobierno no se inmiscuyera en asuntos internos del sindicato.²⁷

Debe precisarse, por otra parte, que el Grupo México, a cuyo frente está Germán Larrea, es la mayor empresa minera del país, explotando minas no solamente en México, sino además en Perú y Estados Unidos de Norteamérica. Resulta importante precisar que este grupo fue favorecido en años anteriores durante la privatización minera. La fortuna de Larrea está considerada como la tercera en México después de Slim y Ricardo Salinas Pliego.²⁸

Por otra parte, las agresiones no han cesado; cerca de 90 trabajadores que habían sido despedidos fueron emboscados, falleciendo Reinaldo Hernández González. Resumiendo, el propio Comité de Libertad Sindical de la OIT emitió una recomendación al Gobierno Federal señalando que se ha incumplido el Art. 3 del Convenio signado por México y por casi todos los países del mundo que consagra la libertad sindical, entre la que destaca el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes sindicales. Habría que señalar por último, que la política del gobierno mexicano respecto a los sindicatos representativos no ha variado hasta la fecha.

Un último ejemplo de la política antisindical del gobierno de Calderón es el caso de Mexicana de Aviación. Como se ha señalado, la quiebra de esta empresa es una consecuencia de la “flexibilidad salvaje sustentada en la irresponsabilidad estatal y empresarial en un sector de servicios que requiere de una cultura empresarial que privilegie a la seguridad aérea por encima del enriquecimiento sin ética”.²⁹ Es indudable que los trabajadores de Mexicana han apostado por la recuperación de la empresa sacrificando salarios y ofreciendo la disminución de la plantilla laboral. En contraste, la empresa presidida por Gastón Azcárraga quien la adquirió en 165 millones de dólares, prácticamente un obsequio del gobierno de Fox, y dueño

²⁶ Rosalía Vergara, arTerra. Com/terramagazine /interra/ei2473640,00html.

²⁷ Cronología del conflicto del Gobierno y el grupo México con el sindicato minero: www.Sindicatominerosección65.com.mx.

²⁸ En: www.cnnexpansion.com/negocios/2010/07/15/german-larrea-grupo-mexicomagnate?utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed%3A+cnnexpansion%2Fportada+%28Portada%29.

²⁹ Marco Antonio Leyva Piña, “La irresponsabilidad empresarial en Compañía Mexicana de Aviación”, *El Cotidiano*, UAM-A, año 26, núm. 166, México, marzo-abril, 2011, p. 31.

además del grupo Posadas con más de 110 hoteles, entre ellos Fiesta Americana, se desentendió de sus obligaciones patronales y el Estado dejó crecer el problema de la empresa. Como lo señala Marco Antonio Leyva Piña, ante empresarios rapaces y un gobierno opuesto a la intervención del Estado en la economía “pero no su intromisión descarada en la vida sindical”, han sido los trabajadores “que con impotencia”, sólo han podido observar cómo se degrada su trabajo y “aunque como en el caso [...] pilotos y sobrecargos participan en el salvamiento de sus empresas, poco se les reconoce su contribución, al contrario se insiste que ellos son caros y deben continuar con la renuncia de sus derechos laborales”.³⁰

En agosto del 2010, Mexicana de Aviación entra en concurso mercantil con el objeto de adquirir nuevos inversionistas y reanudar sus operaciones. Sin embargo, el gobierno ha puesto trabas y obstaculizado a los posibles compradores con el fin de favorecer a las líneas aéreas que han visto incrementados sus vuelos, su pasaje y su patrimonio; sin importar que pierdan su empleo los pilotos, sobrecargos y demás trabajadores de la línea aérea y se pierdan los derechos de empleados, algunos con una antigüedad de más de 20 años.

El secretario general de la Asociación General de Pilotos de Aviación, Fernando Perfecto, “llamó ‘irresponsable’ al subsecretario de Ingresos de Hacienda (José Antonio González Anaya) y sostuvo que las amenazas de la dependencia siguen ‘configurando el escenario del gobierno para impedir que Mexicana vuelva a volar’”. El mismo día 31 de enero del 2012, el locutor de radio José Cárdenas preguntó al juez del Décimo Primer Juzgado de Circuito, Felipe Consuelo Soto, “si pensaba que si el gobierno está poniendo obstáculos en el caso de la aerolínea. El juez le respondió que por desgracia es así: ‘El gobierno es un obstáculo’ ”.³¹

VI. Reglamentación actual

Un presupuesto fundamental para el buen funcionamiento y desempeño del sindicato y para que éste alcance sus objetivos radica en la libertad sindical. Ésta es el punto de partida de su ejercicio y de su autenticidad y representatividad. De ella dependerá no sólo la defensa de los derechos de sus asociados, sino el que accedan a mejores condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva, y el emplazar a huelga como medio de presión para alcanzar esta contratación o para resguardar y optimizar sus derechos.

Este derecho en el régimen mexicano se nos presenta en la Constitución de una manera plena y resplandeciente. La fracción XVI del Art. 123 de nuestra Carta magna dispone, como se ha visto, que los obreros y empresarios tienen el derecho

³⁰ *Loc. cit.*

³¹ *Proceso*, núm. 1841, 12 de febrero del 2012.

Sección Artículos de Investigación

a coaligarse para defender sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales. Como se advierte, el derecho a formar sindicatos se presenta sin restricciones. Por su parte, el Convenio 87, signado por México con la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, dispone en su Art. 2: “que los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes [...] y en el Art. 7, que “la personalidad jurídica de los sindicatos [...] no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de los Arts. 2, 3, y 4 de este convenio”. Lo anterior complementa, afirma y fortalece la libertad sindical prevista en la Constitución. La propia Ley Federal del Trabajo en su Art. 357 dispone: “Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.” Hasta aquí parece que la observancia a la Constitución y al Convenio 87 es impecable. ¿Sucede esto? ¿Cumple el Estado y el sector patronal con la libertad sindical señalada?; si así fuese más de 80% de los sindicatos no serían sindicatos comprometidos con los patrones, ni existiría el corporativismo que predomina en el mundo laboral mexicano.

Es la propia ley la que coadyuva de manera importante al control del movimiento obrero o por lo menos lo facilita.

Es la propia ley la que coadyuva de manera importante al control del movimiento obrero o por lo menos lo facilita.

Veamos, de qué vale lo dispuesto en la fracción XVI del Art. 123 constitucional, lo establecido en el Convenio 87 y lo prescrito en el Art. 357 de la Ley Federal del Trabajo si finalmente el Art. 368 señala: “El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje produce

efectos ante todas las autoridades”, lo que, *contrario sensu*, significa que quienes no obtengan el registro no podrán actuar. Como el registro se otorga innumerables ocasiones en mayor grado por intereses políticos más que jurídicos, al no darse la certificación al gremio, éste es lanzado a la ilegalidad. Para esto bastará con que la autoridad correspondiente, con pretextos a los que más adelante nos referiremos, no acepte recibir la documentación presentada, guarde silencio o use cualquiera de las artimañas utilizadas por la autoridad, como ha sucedido un sin número de veces a los sindicatos independientes o a los que no pertenecen al corporativismo.

Precisamente esta actitud no se presenta habitualmente con los sindicatos que se encuentran dentro del corporativismo (charros), o aquellos cuyos intereses de la directiva no son convergentes con los trabajadores sino con los patrones (blancos), o fantasmas o de membrete, lo que beneficia la instauración de sindicatos impuestos en forma vertical por las burocracias sindicales o por las empresas o los patrones.

Para quienes viven el mundo jurídico laboral, no es un secreto que la negativa al registro a sindicatos representativos y el otorgamiento a los comprometidos con el

interés estatal o patronal, ha sido uno de los factores que han permitido una explotación desmedida de grandes sectores de trabajadores. Tal es el caso de múltiples hechos entre los que destacan: el de los trabajadores de la Ruta 100, donde la explotación de que fueron víctimas fue de las más intensas,³² o las de los trabajadores mineros que ha hecho patente, fundamentalmente en lo que concierne a la representatividad de sus dirigentes, vía toma de nota o certificación de la directiva.

A fin de negar el registro, las autoridades encargadas de otorgarlo recurren a diferentes artimañas y evasivas. Como ejemplo citaremos algunos de los más utilizados. Uno de éstos ha sido el señalamiento de que los estatutos que presentan los sindicatos solicitantes no cumplen con los requisitos de ley. “Este obstáculo confiere a la autoridad la posibilidad de hacer interpretaciones que dan la impresión de celo legalista”.³³

De esta manera requiere la modificación de la redacción de un artículo, la precisión de otro o la eliminación de uno más. En otros casos, sencillamente se indica que el estatuto no se ciñe a derecho, sin que se precise “la causa o motivo de tal apreciación. A la observación se acompaña la exigencia de que el sindicato modifique el texto propuesto, anexando las convocatorias, actas o firmas que acrediten la validez de la reforma estatutaria”³⁴ (Etcétera).

También se utiliza como forma de obstaculizar el registro, el que la autoridad se declare incompetente. Esta declaración puede tener como fin simplemente una medida dilatoria o un carácter terminante que, como señala Alcalde Justiniani, se funda “en una opinión contraria a la ley, provocando [...] desconcierto y desilusión” en el sindicato demandante.³⁵ Otras medidas que constituyen un obstáculo que utilizan las autoridades son: la reserva del derecho para tener por acreditada la relación laboral que se resuelve a través de una inspección o demandando a los solicitantes que acrediten la relación laboral con la prescripción de que todos los integrantes del sindicato exhiban la documentación comprobante.

Aunque se obtuviera el amparo, el mismo será para que la autoridad se declare competente, teniendo entonces ésta la oportunidad de “negar el registro por otras razones [...] obligando al sindicato a acudir a un nuevo juicio de amparo, con la consecuente espera, lo que sólo grupos sindicales con recursos [...] excepcionales podrían soportar”.³⁶

³² Ver, Octavio Lóyzaga de la Cueva, *El Estado como patrón y árbitro. El conflicto de la Ruta 100*, coedición UAM-A/Ediciones de Cultura Popular, México, 1987, p. 91.

³³ Ver, Octavio Lóyzaga de la Cueva, *Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo. Las fases ocultas de la legislación laboral*, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1992, p. 116.

³⁴ Arturo Alcalde Justiniani, “Obstáculos estatales al derecho de asociación sindical”, en Graciela I. Bensusan A. y Carlos García (coords.), *Modernidad y legislación laboral*, UAM/Fundación Friedrich EbertStiftung, México, 1990, p. 53.

³⁵ *Ibid.*, p. 56.

³⁶ *Ibid.*, p. 60.

Sección Artículos de Investigación

VI.1 El registro automático y el silencio de las autoridades

Finalmente, los sindicatos, como observamos (Art. 365), deben registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local y ante la Secretaría del Trabajo en materia federal a cuyo fin deben adjuntar de acuerdo a la ley:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.
- III. Copia autorizada de los estatutos.
- IV. Copia autorizada de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Todos estos documentos deben estar rubricados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo que se disponga en los estatutos.

Ahora bien, el registro puede negarse únicamente (Art. 366):

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el Art. 356. Es decir el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el Art. 364. O sea 20 trabajadores en servicio activo, o tres patrones con la salvedad, mencionada en el propio artículo.
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

En punto y aparte, la ley continúa disponiendo:

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna autoridad podrá negarlo. Lo dicho hasta aquí parecería desmentir lo afirmado antes, en el sentido del control sindical y obrero. Pero hay más, lo que parecería desmentirnos. La parte final del artículo en comentario dispone:

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término 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.*

Parece que he mentido, o por lo menos exagerado. Que no es cierto lo señalado. Que el registro no es un elemento de control. Que lo dicho es pura fantasía e imaginación. Ojalá que esto fuera así, veamos brevemente un ejemplo paradigmático de lo afirmado anteriormente:

A mediados de 1977 la Asociación Nacional de Actores (ANDA) sufrió una escisión en su seno, producto de los malos manejos de la directiva presidida por su secretario general, el actor Jaime Fernández. En ese entonces el también actor En-

rique Lizalde presidió y conformó junto a numerosísimos actores y actrices; podría decirse que prácticamente cerca de 100%, en donde aparecían los más reconocidos y afamados, el Sindicato de Actores Independientes (SAI). Junto a Lizalde participaron activamente, Joaquín Cordero, Julio Alemán, Carlos Bracho, Héctor Bonilla y otros renombrados actores. La lucha del SAI fue intensa. Se cerraron las puertas prácticamente a todos los actores y actrices que participaron no importando su calidad, fama, ni que muchos fueran primeras figuras, El SAI nunca fue reconocido por las autoridades laborales federales, quienes dieron su apoyo al sindicato oficial.³⁷ La forma como lo hizo fue a través de la violación a la ley y del silencio; sin que prosperara el registro automático plasmado en la misma. No hay sanción al silencio. La ley establece una obligación a la autoridad laboral, pero no sanciona el incumplimiento de tal obligación.

Con lo señalado, se ejemplifica y resulta evidente el desempeño que han tenido las autoridades registrales para no otorgar el registro a aquellos sindicatos que representan un escollo para el sistema, específicamente en el control del movimiento obrero. Es por esto que reafirmamos ¿De qué sirve realmente lo señalado en el Art. 357 en el sentido de que para la constitución de un sindicato no se necesita autorización previa, si para causar efectos jurídicos en sus actuaciones se requiere el registro? y éste, como observamos, en las formas como es otorgado, no cumple con lo plasmado y ordenado en la Constitución.

Por otra parte, es sintomático que tratándose de sindicatos que se encuentran dentro del ámbito federal —generalmente los de mayor trascendencia—, quien otorga el registro es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Existiendo las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ambas integradas tripartitamente (representantes obreros, patronales y el Estado), y siendo las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje las encargadas de otorgar el registro, la lógica más elemental señalaría que debería ser la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la encargada de otorgar el registro en materia federal, y no la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que como sabemos depende del Ejecutivo. Más obvio no puede ser el objetivo: el referido control del movimiento obrero.

Es así que el registro se convierte en un auténtico acto constitutivo, aunque formalmente no lo sea, esto en razón de que en los sindicatos que al Estado le interesa tener mejor controlados, este elemento político se facilita debido a la normatividad analizada.

El proyecto “Abascal” de la Ley Federal del Trabajo tuvo modificaciones trascendentes, el registro ya no se efectuaría ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ni en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. De acuerdo con el proyecto, el registro se haría ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, el que tendría un carácter permanente y autónomo.

³⁷ *El Universal*. En: www.eluniversal.com.mx/espectaculos/74708.html.

Sección Artículos de Investigación

Este organismo también se encargaría de la inscripción de las directivas sindicales, de las modificaciones, los estatutos y, asimismo, de los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Indudablemente que tal artículo representaba un avance en virtud de que estos trámites se harían ante un ente autónomo. En el proyecto Lozano, ya en el sexenio de Calderón, se evaporó el Registro Nacional [...] y sus atribuciones, apareciendo en su lugar el Art. 365 bis que señala:

Las autoridades a que se refiere el artículo anterior, publicarán en sus sitios de Internet para consulta de cualquier persona, **al menos** índices actualizados en los que consten los registros de los sindicatos; asimismo deberán expedir copias de los sindicatos que lo soliciten [...] **De preferencia**, el texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos de los sindicatos deberán estar disponibles en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como se advierte, al utilizar el vocablo *al menos* y de *preferencia*, invalida los progresos democráticos supuestamente pretendidos.

Este control por medio del registro va acompañado de la famosa **toma de nota de la directiva sindical** a la que hacíamos referencia, fundamentada en los artículos 692 y 693 de Ley Federal del Trabajo.

El Art. 692 de la Ley señala:

Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado:

- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado *registrada* la directiva del sindicato.

Otra vez se advierte la mano del Estado en el sentido señalado. Pero hay más. El Art. 893 señala:

Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Este precepto podría tener dos interpretaciones: 1). Facilitar la representatividad de los representantes. 2). Dar una facultad discrecional a la autoridad para que sin cumplir la ley, “reconozca a un representante que convenga a los intereses patronales, del corporativismo o del Estado”.

Cabe señalar que sin esa certificación, ninguna organización sindical podrá comparecer y actuar en un litigio obrero-patronal. Ante tal hecho, como bien dice De Buen, “la autoridad laboral tiene en sus manos la llave del mundo laboral”. De esta

forma aparecen desatinos jurídicos que rasgan el espíritu del mandamiento constitucional y del Convenio 87 firmado con la OIT. Por ejemplo, en razón de la toma de nota:

[...] hecha por vía administrativa y sin satisfacer ninguna garantía procesal (V. gr. la de audiencia, ya que no se llama a los interesados) se puede desposeer a la directiva de un sindicato o de una federación o de una central democráticamente elegibles, de la totalidad de los bienes, en función de que otra directiva ha sido reconocida, obviamente sin tener en cuenta la opinión de los trabajadores.³⁸

Durante el sexenio de Felipe Calderón se han intentado cambios en este rubro. En la versión del 2010 del proyecto de ley presentado por el Partido Revolucionario Institucional (PRI) se tenía por acreditada la personalidad de los representantes de la directiva sindical sin que fuera necesaria la toma de nota tal como ha estado; en todo caso, se proponía una simple toma de nota.

Resulta importante señalar que el 20 de junio del 2011, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que la certificación o toma de nota debe limitarse a la verificación de los requisitos estatutarios sin revisar lo que haya determinado la asamblea sindical, por lo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social únicamente podrá negarla sin que pueda hacer pronunciamiento sobre la validez de la misma cuando falte alguno de los requisitos indicados en los estatutos sindicales. El ministro Juan Silva Meza indicó que el Estado no puede interferir, ni participar o entorpecer la ejecución de las decisiones de sus agremiados. “Ni siquiera en el caso del registro sindical [...] tiene la autoridad administrativa facultades para autorizar o aprobar, menos aún para negarse a reconocerlos, salvo que se incumplan formalidades muy sencillas, estipuladas en la ley”.

Silva Meza señaló, asimismo, que a la autoridad administrativa no le corresponde “juzgar la legalidad estatutaria de una elección sindical”.

No obstante lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social hizo su propia e interesada interpretación, considerando que la resolución referida, le otorgaba facultades para cotejar las actas y documentos de las asambleas sindicales a efecto de verificar los procesos electorales sindicales.

Como lo señalamos en el artículo “Diversas reflexiones en torno a la iniciativa laboral del PRI del 10 de marzo del 2011”, publicado en *Alegatos* num. 78, “si bien la decisión del Pleno de la Suprema Corte [...] da un paso adelante en el problema planteado; éste es un criterio que descansa en una jurisprudencia por contradicción de tesis, ni siquiera una jurisprudencia”.

En la misma iniciativa del PRI, del 10 de marzo del 2011 se señala que una vez que se celebra un contrato colectivo de trabajo que haya abarcado a todos los oficios

³⁸ Néstor de Buen, “La toma de nota”, *La Jornada*, 12 de agosto del 1990.

Sección Artículos de Investigación

y profesiones de las empresa o establecimientos, tal documento no podrá dividirse o fraccionarse en contratos colectivos para cada sindicato, y que la titularidad del contrato colectivo corresponderá a la mayoría de todos los trabajadores, lo que atenta contra la libertad y la autonomía sindical y la propia contratación colectiva, lo que favorece el control sindical a través del corporativismo.

El Capítulo I del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo denominado “Coaliciones”, dispone en el Art. 354 que la ley reconoce la libertad de coaliciones de trabajadores y patrones. Por su parte el Art. 355 dispone que Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Como se observa, el Art. 354 se desprende directamente de la fracción XVI del Art. 123 constitucional, Apartado “A” que otorga la facultad de coaligarse de los trabajadores y los patrones.

Por su parte, el Art. 356 señala que Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Quizá hubiera resultado mejor señalar que tal asociación tendría por objeto la defensa y el mejoramiento. Resulta obvio que para ello es necesario el análisis previo del escenario y las circunstancias concretas de la problemática que se presenta y se pretende resolver. El mejoramiento y la defensa pueden ser individuales o colectivos. En el último caso el mejoramiento pudo lograrse por medio de la celebración o revisión de un contrato colectivo. La defensa mediante el emplazamiento a huelga por violación al mismo documento. “(En) una declaración un tanto ajena a la realidad [...] mediante el registro y la toma de nota de sus directivas la LFT hace depender la operación de los sindicatos de un acto estatal. Lo que, para los efectos prácticos, resulta igual. En el fondo dicha disposición pretende encubrir el vergonzoso corporativismo que padece nuestra LFT”.³⁹

El Art. 357 de la ley dispone, como se ha señalado, que “Los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicato sin necesidad de autorización previa”. Como observamos al analizar la libertad sindical, esta declaración no corresponde a la realidad.

En el Art. 357 de los proyectos de Ley Federal del Trabajo conocidos como “Abascal” y “Lozano”, referidos antes, presentados durante los gobiernos de Fox y Calderón, y dentro del esquema neoliberal, se agregó a este precepto un párrafo en el que se precisa que “cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la ley” sin que ello haya tenido consecuencia en virtud de tratarse de proyectos no aprobados, amén de su vaguedad.

Un precepto muy debatido es el 358, que dispone que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

³⁹ Néstor de Buen, *Compilación de las normas laborales (comentadas), Ley Federal del Trabajo, disposiciones constitucionales*, editorial Porrúa, México, 2002, p. 110.

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

Aquí cabe señalar que las cláusulas de exclusión por admisión y separación contravienen la esencia de este mandato. La evolución que han sufrido estas cláusulas y su actual uso confirman lo anterior. En su origen estas cláusulas fueron creadas y utilizadas para el fortalecimiento del sindicalismo independiente y representativo. Empero las cláusulas de exclusión coadyuvaron al sometimiento de los trabajadores al corporativismo y al interés patronal.

Como se sabe, las cláusulas de exclusión se pueden estipular en los contratos colectivos, como se señaló, en sus dos tipos: de ingreso o admisión y de separación. En el primer caso, una vez pactada, las plazas y vacantes disponibles deberán ser ocupadas por los trabajadores propuestos por la organización sindical. Por lo que corresponde a la cláusula de exclusión, al aplicarse ésta, tendrá como resultado que el patrón deberá separar de la empresa a los asalariados que sean expulsados del sindicato o, en su caso, renuncien a él.

Como consecuencia del mal uso que se les dio desde su instrumentación en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se dio lugar a que la cláusula de exclusión por separación no se aplicara generalmente a los esquiroleros o a aquellos trabajadores que no fueran leales, sino a los que obstaculizaran los intereses de los dirigentes cuando éstos se encontraran vinculados con el corporativismo estatal o con los patrones.

Con la promulgación de ley de 1970, Mario de la Cueva, quien como sabemos, coordinó el proyecto de ley, impuso una serie de requisitos para la expulsión entre los que se encuentran las garantías de audiencia y legalidad, con el objetivo de democratizar la expulsión del sindicato que está ligada a la separación de la empresa cuando así se pacta en el contrato colectivo. Entre los requisitos mencionados, a los cuales más adelante nos referiremos, destaca el inciso “g” que dispone que “la expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso”. Como la experiencia ha probado, si bien con estos requisitos y procedimientos mejoró en alguna medida la expulsión y la incorrecta utilización de la cláusula de exclusión por separación, esto no dio fin al mal uso de la misma.

Otro precepto relacionado con la libertad sindical es el consignado en el Art. 359, en él se señala que “los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”.

Debido al corporativismo vigente y al sindicalismo blanco, vergüenzas presentes en el mundo laboral, en la praxis este artículo se queda en una buena intención al que también contribuye el que este precepto no vaya acompañado por otros que lo hagan viable. Como se ha señalado, “la autonomía sindical es muy relativa ya que las autoridades registrales se reservan el derecho de crítica a los estatutos sindicales y

Sección Artículos de Investigación

el reconocimiento de los dirigentes a través de la toma de nota⁴⁰ de la directiva —a la que nos referiremos más adelante— y del propio registro sindical, agregaríamos nosotros.

En el proyecto “Abascal”, ya comentado, se agregaba también el derecho a formular su programa de acción y de comportamiento a fin de asentar la democracia interna.

Por otra parte, el Art. 360 enlista los tipos de sindicatos que pueden formar los trabajadores:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Señala De la Cueva, que durante las edades Media y Moderna, la gremial fue la forma natural en que se organizaban los sindicatos debido a que en los talleres no existía ni se requería otra forma de sindicación, por lo que por la semejanza de su problemática “se agremiaban por profesiones independientemente de los talleres en que prestaban sus servicios”.⁴¹ Durante la manufactura sucedió lo mismo y en la actualidad perduran aún en aquellos tipos de trabajo que no requieren la confluencia de otras profesiones u oficios. Señala el autor citado que este tipo de sindicato “ha perdido terreno: la clase trabajadora, dicen sus críticos es explotada por el capital independientemente de las distintas actividades que ejecutan sus miembros, por lo que requiere su unidad para lograr en plenitud sus finalidades inmediata y mediata”.⁴² Pensamos que tiene razón en su planteamiento; sin embargo, debe considerarse también que muchas veces los intereses laborales particulares de determinados oficios y profesiones tienen especificidades muy propias de su gremio y que requieren una atención y negociación *sui generis*. Piénsese en los sindicatos de pilotos, sobrecargos y trabajadores de tierra o en las diferentes labores de las universidades, en donde algunas veces los trabajadores optan por sindicatos unitarios y divergentes, aunque en diversas ocasiones esta figura se haya prestado para crear sindicatos más emparentados con la parte patronal. V. gr. AAPAUNAM.

- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

En opinión del mismo autor, el sindicato de empresa supera la atomización que promueve la ordenación gremial; siendo el sindicato de empresa el primer protector de los intereses de la clase asalariada. Néstor de Buen por su parte, señala que se trata de un mundo pequeño aislado. De alguna manera sigue siendo un sindicalismo de élite. En México es en el sindicalismo gremial y el de empresa; en especial es en esta última forma de organizarse, en donde se encuentra mayormente la democracia

⁴⁰ *Loc. cit.*

⁴¹ Mario De la Cueva, *El nuevo derecho del trabajo*, tomo II, Ed. Porrúa, México, 1979, p. 327.

⁴² *Loc. cit.*



En México es en el sindicalismo gremial y el de empresa; en especial es en esta última forma de organizarse en donde se encuentra mayormente la democracia sindical.

sindical. Si bien esto no es la regla, la generalidad del movimiento sindical independiente se expresa a través sindicatos gremiales o de empresa.⁴³

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

El sindicato industrial como se ha señalado, “rompió las murallas de la empresa” y favoreció la alianza de los trabajadores de diversas empresas, con la única condición de que tales empresas se vinculen a una misma rama industrial.⁴⁴ Ahora bien ¿qué debe entenderse por rama industrial?

En opinión de De Buen, “la expresión industria no identifica solamente a las actividades extractivas o de transformación, sino también a cualquier otra actividad comercial o de servicio organizada. En esa medida la idea de “rama” intenta identificar a las empresas que tienen una actividad común”.⁴⁵

⁴³ Néstor De Buen, *Derecho del trabajo*. tomo II, Ed, Porrúa, México, 2004, p. 739.

⁴⁴ Mario De la Cueva, *Op. cit.*, p. 328.

⁴⁵ “no será posible identificar dos actividades industriales como pertenecientes a una sola rama por analogías mal establecidas. La industria textil, v. gr., acepta un tratamiento distinto para fibras duras, algodón y otras especialidades”. *Ibid.*, p. 740.

Sección Artículos de Investigación

[...] el sindicalismo industrial ha sido en nuestro país la fuente de todas las desgracias obreras. Gobernados con criterio político, los sindicatos industriales anteponen el interés de sus cuadros de dirección o los de las federaciones o confederaciones a que pertenecen, a los de sus miembros. Los delegados sindicales, que deberían constituirse en voceros de los obreros frente a los comités ejecutivos industriales, actúan, en rigor, como correas de transmisión de las resoluciones que se toman arriba. Por otra parte, en base a los sindicatos industriales se celebran contratos colectivos a espaldas de los trabajadores o se produce el despreciable gangsterismo sindical que aprovechando las normas reguladoras de la huelga contrarias al recuento previo, formula emplazamientos sin respaldo humano, en busca del premio económico que compense su desistimiento.⁴⁶

- IV. Nacionales de industria, 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.

Como se ha señalado, en 1956 la industria había alcanzado un alto grado de desarrollo habiendo llegado en muchos casos, a establecerse en diversos Estados de la República. Esto fue lo que dio lugar a que se reformara la ley y existiera este tipo de sindicatos.

Al reflexionar sobre esta última forma sindical nos dimos cuenta de que Marx tiene razón cuando explica que las superestructuras sociales, políticas y jurídicas *están determinadas de una manera general*, por la estructura económica: en el sistema capitalista la expansión de las empresas y de la industria es una ley social, porque la empresa que no crece corre el riesgo de ser destruida por sus competidoras [...] Este crecimiento, a su vez, determina la expansión sindical.⁴⁷

Cabe señalar aquí que De la Cueva no cae en el marxismo vulgar (interpretación simplista y mecanicista al hablar de infraestructura y superestructura); es muy claro al señalar que de una manera *general*, no fatídica, (no prefijada), existe una vinculación, no determinista, no economicista, al campo señalado.

En el proyecto “Abascal” (2002) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, presentado como hemos señalado durante el sexenio de Fox, se disponía en el Art. 360 fracción IV que serían considerados sindicatos nacionales de industria cuando las empresas de la misma rama industrial estuvieran instaladas en al menos la mitad de las entidades federativas, limitando de esta forma ostensiblemente la posibilidad de su existencia y acción. Todo esto bajo la visión neoliberal que restringe los derechos laborales de los trabajadores y por lo tanto la conformación de sindicatos.

⁴⁶ *Ibid.*, pp. 140 y 141.

⁴⁷ Mario De la Cueva, *El nuevo derecho del trabajo...*, pp. 329 y 330, las cursivas son mías.

- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

La justificación de este tipo de sindicatos se dio desde la ley de 1931, ya que desde entonces en las poblaciones pequeñas, cuando no era posible formar sindicatos gremiales, los trabajadores a través de este tipo de sindicatos, podían y tenían la oportunidad de coaligarse y defender sus derechos y aumentar los mismos por medio del contrato colectivo.

En el proyecto “Abascal” ya citado, y también en el proyecto “Lozano”, presentado como mencionamos, durante el gobierno de Calderón, se suprimió esta fracción, pretendiendo privar a muchos trabajadores que laboraban en los municipios de la posibilidad de sindicalizarse y mejorar sus condiciones de trabajo a través del contrato colectivo.

Finalmente, sobre este precepto (Art. 360) habría que decir que todo lo que se regula se limita. Esta enumeración restringe en sí lo señalado en la fracción XVI del Art. 123 constitucional, lo que no corresponde al espíritu que el Constituyente de Querétaro imprimió al sentido, espíritu y esencia del sindicato y de la propia libertad sindical.

Por su parte los **sindicatos patronales**, de acuerdo a la ley, pueden ser de carácter local, aunque conforme a la normatividad no lleven ese nombre; sin embargo lo son en contraste a los así llamados por ley, nacionales. Los primeros son los formados por los patrones de una o varias ramas de actividades y los segundos por patrones también, de una o varias ramas de actividades pero de distintas entidades federativas. Como se ha señalado⁴⁸ este tipo de sindicatos se dedica fundamentalmente a dar asesoría jurídica, económica, fiscal contable etcétera, siendo el sindicato patronal por antonomasia la COPARMEX. Hay otros organismos que defienden y pugnan por los diversos intereses patronales. Las cámaras de industria y comercio: la CANACINTRA, la CONCAMIN, la CONCANACO etcétera, aunque en el sentido literal de la palabra no sean sindicatos.

Por otra parte, la ley determina (Art. 362) que los trabajadores mayores de catorce años pueden formar parte de los sindicatos; sin embargo no pueden (junto con los extranjeros) pertenecer a la directiva de los mismos, lo que es comprensible porque a esa edad normalmente el menor no ha alcanzado la madurez mental requerida para este tipo de responsabilidades.

Asimismo, la ley ha considerado que los trabajadores de confianza no pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores. Esto se entiende porque estos empleos, independientemente de las ganancias que le reporten al patrón, no dejan de ser asalariados que producen indirectamente plusvalía; de otra manera no se concibe que sean contratados. Hay que observar que generalmente los trabajadores de

⁴⁸ Néstor De Buen, *Derecho del trabajo*, tomo II..., p. 742.

Sección Artículos de Investigación

confianza se identifican ideológicamente con el patrón y pretenden, idealmente en su inconsciente, ser el día de mañana también patrones, aunque esto en la gran mayoría de las veces sea muy pocas veces alcanzable.

Lo anterior no impide que los trabajadores de confianza puedan formar su propio sindicato. Ahí esta el caso de los trabajadores de Dina carros de ferrocarril. Por otra parte, es importante recordar que “los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza” (Art. 363).

Para constituir un sindicato de trabajadores la ley exige que lo conformen por lo menos veinte trabajadores en servicio activo. En el caso de los patrones se requieren como mínimo tres patrones. Ahora bien el propio precepto (364) dispone adelante:

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

Para constituir un sindicato de trabajadores la ley exige que lo conformen por lo menos veinte trabajadores en servicio activo. En el caso de los patrones se requieren como mínimo tres patrones.

El sentido de la disposición es obvia, con esta prevención el legislador se adelanta al hecho de que con el despido injustificado de uno o varios trabajadores no se complete el número necesario para la constitución y el registro del sindicato. Cabe señalar que en los citados proyectos “Abascal” y “Lozano” (este último como lo hemos reiterado, en el sexenio calderonista) se contempla asimismo, la suspensión de los trabajadores o cuando “sea dada por terminada para los mismos efectos”.

La ley dispone que el registro del sindicato podrá cancelarse únicamente

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

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

Es importante señalar que la cancelación del registro sólo podrá hacerse por la vía jurisdiccional, amén de que en tal sentido, la ley dispone que está prohibida la disolución, suspensión o cancelación del registro por la vía administrativa, lo que por lo menos **formalmente**, coadyuva a la democratización de este proceso.

VI. 2 Estatutos

Los estatutos se han definido “como la norma aprobada en forma colectiva que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros, y las del sindicato con terceros”.⁴⁹

Puede decirse que los estatutos en sí son consubstanciales al sindicato, si bien no son exclusivos de éste. Sin embargo, no pueden entenderse los sindicatos sin estatutos. El Art. 371 de la ley hace referencia al contenido de los estatutos.

- I. Denominación, cuyo objeto es el nombre que los distinga de los demás.
- II. Domicilio. Su fin es establecer el lugar o inmueble en el que se realicen sus asambleas; en donde recibirán las notificaciones etcétera.
- III. Objeto. Podría decirse que el objeto genérico de los sindicatos es el que señala el Art. 356 de la ley “el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”. Sin embargo, de lo que aquí se trata es de cual es el objeto u objetivo específico del sindicato en cuestión, siendo obligación como se advierte que aparezca en los estatutos.
- IV. Duración. De acuerdo con la naturaleza del trabajo desempeñado en el lugar de trabajo o empresa, podrá ser por obra o tiempo determinado. La propia fracción señala que faltando esta disposición se entenderá por tiempo indeterminado, al igual que sucede con la relación y el contrato de trabajo.
- V. Condiciones de admisión de los miembros. Señala De la Cueva que no existe un *derecho al ingreso*, ya que si existiera se restringiría el principio a la libre sindicación, pues se impondrá a los trabajadores ya afiliados a coaligarse con otros a pesar de su voluntad. “Por otra parte [...] afirmamos la tesis sancionada por nuestro derecho de *la libertad de separación o renuncia del sindicato de que se forma parte*”.⁵⁰
- VI. Obligaciones y derechos de los miembros. Entre las obligaciones sindicales fundamentales se encuentran: asistir a las asambleas y pagar las cuotas sindicales. Desde luego ser fieles con la causa sindical. Este fue el origen de la cláusula de exclusión por separación que tan mal uso generó con el tiempo. Otro derecho explícito en la ley es el señalado por la fracción III del Art. 374 que dispone como obligación de los sindicatos defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercer la acción correspondiente. Lo que no significa que se pueda defender sólo o a través de un abogado, tal como se desprende de lo prescrito en el Art. 375.
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. Llegamos a uno de los artículos más controvertidos y que, cómo hemos señalado, se ha utilizado generalmente en contra de como fue creada esta figura y la me-

⁴⁹ *Ibid.*, p. 747.

⁵⁰ Mario De la Cueva, *Op. cit.*, p. 353.

Sección Artículos de Investigación

tamorfosis que ha tenido al ser usada para perpetuar las directivas sindicales corruptas y el mal uso que el sindicato ha dado a este mandato.

La ley dispone que en los casos de expulsión se observen las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer la expulsión. Es muy claro lo señalado en este inciso. En nuestra realidad esta disposición es dejada de lado y la expulsión forma parte de uno de los puntos de la orden del día con lo que se facilita el no cumplir con todas las garantías a que se refiere este inciso.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

Los grandes sindicatos, particularmente los nacionales y de industria, obligan a éstos a constituir secciones para resolver la problemática interna en estos grupos. Piénsese en el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) o en el del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. “Por excepción algunos sindicatos se constituyen en secciones de otros”.⁵¹ Sin embargo, esta no es la regla general.

El comentario que puede hacerse es que difícilmente el grueso de los trabajadores de las demás secciones podrá conocer realmente la problemática que se presenta en relación a la expulsión. Que se aprovechará la directiva del sindicato en cuestión.

- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos. Aquí encontramos la garantía de audiencia que no se cumple dado que como hemos señalado y lo demuestran los diversos estudios de campo, la democracia sindical, valga la expresión coloquial, brilla por su ausencia.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado. Formalmente existe un equilibrio. Habría que observar el caso concreto. Quizá sería conveniente la presencia de un inspector de trabajo; el problema es que existen muy pocos y con honrosas excepciones, predomina la corrupción.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar, ni emitir su voto por escrito. Lo de la representación es entendible y encomiable; por lo que corresponde al voto, éste debería ser universal, secreto y directo.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. Estas dos terceras partes deberían ser exigidas primero en la sección correspondiente y después, con la presencia del afectado, repetir la votación en la forma señalada.

⁵¹ Néstor De buen, *Op. cit.*, p. 779.

- g) La expulsión (como se señaló) sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso. Como se observa, está presente la garantía de legalidad. El problema se encuentra en la democracia que impere en el sindicato, básicamente en la directiva.

Reiteramos nuestro comentario hecho al referirnos a la cláusula de exclusión por separación, en el sentido de que estos requisitos exigidos para la expulsión, que repercuten en la aplicación de la cláusula señalada cuando está pactada en el contrato colectivo, han mejorado en algún sentido el procedimiento de expulsión, y como consecuencia, la cláusula de exclusión, pero no en forma notable, ni determinante. En tal sentido, ésta sigue siendo un lastre para los trabajadores que coadyuva de manera importante a su control.

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar.

La ley, acertadamente, dispone que en el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea y si no lo hace dentro de un término de diez días, los solicitantes podrán hacer la convocatoria en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Termina señalando la fracción VIII, que las resoluciones deberán adoptarse por 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

El artículo, en general, está bien pensado y redactado. El problema está, como en otros preceptos, en la falta de una sanción que coadyuve a su cumplimiento. Esto aunado a la falta de democracia imperante en nuestro sindicalismo, básicamente en las directivas y en la conducción de las propias asambleas sindicales.

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros. Aquí se encuentra uno de los aspectos fundamentales que deben cuidar los trabajadores para integrar sus sindicatos y para renovar su mesa directiva.

Normalmente, las directivas están integradas por un Secretario general que es quien representa al sindicato, salvo lo que dispongan los estatutos. Un Secretario de organización, un Secretario de actas, un Secretario del interior, un Secretario del exterior, un tesorero, un Secretario del trabajo, encargado de las relaciones laborales de los integrantes del sindicato y las colectivas convenidas por el mismo, etcétera, así como diversas comisiones de carácter permanentes, entre las que destaca la de Honor y Justicia que es la encargada de dirimir las controversias entre los integrantes del sindicato y comisiones temporales que son normalmente las que se forman cuando se celebra o revisa un contrato colectivo de trabajo.

Sección Artículos de Investigación

Aquí cabe señalar que el Art. 372, dispone que no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos: los menores de 16 años ni los extranjeros.

- X. Periodo de duración de la directiva. Este es otro de los puntos en donde la democracia es fundamental. Hay sindicatos en donde se eterniza la directiva y otros en donde simplemente se intercambian los cargos directivos.

Algunas veces basta ver la forma y el contenido de estas dos últimas fracciones en los estatutos para darse cuenta del tipo de sindicato de que se trata desde el punto de vista de la democracia.

- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato. Este se integra básicamente por las cuotas sindicales y los bienes muebles e inmuebles que se integren al sindicato en los términos del Art. 374 de la ley; así como de las prerrogativas que obtenga el sindicato por medio del contrato colectivo de trabajo de acuerdo con el mismo precepto, porque como señala De la Cueva “el patrimonio no se integra exclusivamente con las cuotas [...] y en segundo lugar, pero con particular importancia, porque la administración y disposición de los bienes que lo forman quedan sujetas a las reglas que se establezcan en los estatutos”.⁵²

- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales. Con el pretexto de la independencia de los sindicatos en el peor sentido de la palabra, en una falsa interpretación de lo señalado por la Constitución y el Convenio 87, no se determina normatividad alguna dentro de la ley (salvo lo señalado en forma indirecta en la fracción siguiente) que regule democráticamente el uso y disposición de las cuotas.

- XIII. Época de presentación de cuentas. Cabe señalar que el Art. 373 ordena que: La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea, cada seis meses por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable. El problema se presenta debido a que no hay sanción. Como señala Francisco Breña Garduño, en “su” *Ley Federal del Trabajo comentada y concordada*. “Este artículo está incompleto (norma imperfecta), pues no establece sanción por falta de rendición de cuentas”.⁵³

Un adelanto trascendente en la causa de los trabajadores en este aspecto lo representó, pese a todos los otros retrocesos que se presentaron en el proyecto Abascal, la ampliación de lo prescrito en la fracción XIII en el que se señalaba que la falta de la rendición de cuentas por la directiva de los sindicatos o en los términos de los estatutos daría lugar a la destitución de sus integrantes, si es que no se daba cumplimiento a esta obligación en el término de treinta días.

⁵² Mario De la Cueva, *Op. cit.*, p. 361.

⁵³ Francisco Breña Garduño, *Op. cit.*, p. 439.

Sin embargo, bajo el gobierno de Calderón tal disposición se desvanece en el proyecto Lozano. En él solamente se señala que tal rendición de cuentas se debe difundir entre los trabajadores, siendo tal rendición no dispensable, sin especificarse ninguna sanción, por lo que como habíamos señalado, lo dispuesto previamente resulta inocuo.

Néstor de Buen comenta que:

[...] a veces la democracia significa que no se cuenten los votos de la mayoría, pero se presume que se otorgaron, gracias a que la minoría gobernante tiene en sus manos todos los controles. Esto que es frecuente en la política, lo es mucho más en la vida sindical. En este ámbito el manipuleo es más fácil y quien se opone a este hecho comprueba la efectividad de la cláusula de exclusión.⁵⁴

- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical. Hacemos extensivo el comentario de la fracción anterior respecto a la democracia interna sindical, con la salvedad de que aquí puede ser más trascendente.
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea. Esto depende del tipo de sindicato. Cabe señalar que hay estatutos que son a veces mucho más voluminosos en su forma impresa, que la propia Ley Federal del Trabajo.

Un punto interesante y trascendente es el que plantea el Art. 374 referido a la capacidad de los sindicatos. El precepto señala:

Los sindicatos debidamente constituidos son personas morales y tiene capacidad para:

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

En la primera fracción no ofrece ningún problema, el sindicato puede adquirir todos los bienes muebles o semovientes que requiera.

En lo referente a la segunda capacidad marcada, el sindicato podrá como —se señala— adquirir todos los bienes inmuebles dedicados inmediata y exactamente a la finalidad de su institución, como podría ser el inmueble que albergue las oficinas del sindicato o aquellos en los que se encuentren las secciones sindicales.

Por lo que corresponde a la tercera fracción, como señalamos, si bien el deber y obligación del sindicato es el de defender ante las diversas autoridades sus derechos y ejercer las acciones que correspondan, esto no inhibe la capacidad del propio tra-

⁵⁴ Néstor De Buen, *Op. cit.*, p. 776.

Sección Artículos de Investigación

bajador para llevar a cabo estas acciones en forma directa, cesando entonces esta capacidad del sindicato (375). Esta posibilidad se presenta en el caso de los sindicatos no democráticos o representativos.

Señala con razón De Buen, que de aplicarse puntualmente este artículo “que en su opinión tiene una obvia intención limitativa toda vez que de otra manera sería inútil”, los sindicatos no podrían celebrar contratos colectivos, ni tampoco como arrendatarios, ni de trabajo con personal que labore para el propio gremio, etcétera “Las limitaciones resultarían interminables”.⁵⁵

¿Quién ejerce la representación del sindicato? De acuerdo a la ley (376) la representación normalmente se ejerce por su secretario general. Pero también puede ejercerla la persona que designe la directiva, salvo disposición especial en los estatutos.

El segundo párrafo del Art. citado (376) es una garantía para los sindicatos, fundamentalmente los democráticos, pues no obstante que el patrón o la empresa tome la decisión de separar o rescindir la relación de trabajo al miembro o miembros que les estorben, ellos permanecerán dentro de la directiva sindical defendiendo —se entiende— los intereses de los trabajadores junto con los demás miembros en su caso.

Otro de los preceptos que han servido de mejor forma para el control de los trabajadores, junto con el registro de los sindicatos, la toma de nota de la directiva, las cláusulas de exclusión por admisión y separación, etcétera, es sin duda el que se encarga de señalar las obligaciones de los sindicatos (Art. 377). Como se ha señalado, al legislador le preocupó básicamente fijar las obligaciones del sindicato frente al Estado. Como se ha indicado, el “cordón umbilical del registro se reafirma en la medida en que a partir del momento en que se consigue el registro surgen diversas obligaciones, de naturaleza periódica”.⁵⁶ Estas obligaciones son:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.
- II. Comunicar a la autoridad ante la que están registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones a los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Como se advierte, el objetivo de los informes y comunicaciones es que las autoridades estén al tanto de cambios, modificaciones, reformas, innovaciones y evoluciones que tenga el sindicato, lo que equivale a inmiscuirse en su vida interna; de esta manera, estarán preparadas para intervenir en las tomas de nota y otras decisiones que

⁵⁵ Néstor De Buen, *Op. cit.*, p. 770.

⁵⁶ *Ibid.*, pp. 777 y 778.

faciliten el control de los trabajadores vía información, muchas veces hechas por el propio sindicato corporativo, aún cuando no sea esa siempre su intención. Debe decirse sin embargo que el no cumplimiento de estas obligaciones no lleva en forma directa a sanciones concretas. Si bien “puede estimarse que los sindicatos se harán simplemente acreedores a multas”.⁵⁷

¿Qué les está prohibido a los sindicatos? De acuerdo al Art. 378:

- I. Intervenir en asuntos religiosos.
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

La primera prohibición debe entenderse como aquella intervención en el que la fe religiosa se utilice por la directiva sindical, la estructura o un grupo o individuo, para seguir una línea política o económica que beneficie al actor o actores que la usen. Como se ha señalado, esta prohibición estuvo presente en la ley de 1931 cuando la guerra cristera recién había concluido. Señala De la Cueva que nuestro país no puede permitir que la Iglesia católica intervenga en la política sin enfrentarse a graves conflictos.⁵⁸ Lo cierto es que a partir del gobierno de Salinas, este poder va en ascenso. Además de esta prohibición, la ley prohíbe el “ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro”. Aquí cabe observar que si se es comerciante se persigue un lucro, pero si la acción se realiza en favor de quienes integran el sindicato y no se cobra por ello, esto obviamente no puede, ni debe considerarse como un acto de comercio. El problema en realidad es de redacción del precepto en comento.

Debe subrayarse que a partir de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y hasta 1940, año de la reforma llevada a cabo por el gobierno de Lázaro Cárdenas, estuvo prohibido a los sindicatos intervenir en asuntos políticos lo cual resultaba incongruente y antinatural —valga la expresión—, en virtud de la esencia misma del sindicato. Sólo quedó en la ley de 1931, (Art. 249), amén de las restricciones vigentes, “usar de la violencia, sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen”, y “fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades”. Esto último quedó ahora en la ley vigente como causa para declarar la ilicitud de la huelga.

Por otra parte, la ley dispone las únicas causas por las cuales puede disolverse el sindicato: por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren y por transcurrir el término fijado en los estatutos (Art. 379).

En el primer caso, el factor democrático que no ha predominado en este aspecto y en muchos otros en nuestro país, resulta esencial debería ser la asamblea debidamente constituida y la decisión aprobada por el *quórum* requerido, la que tomara la decisión.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 778.

⁵⁸ Mario De la Cueva, *Op. cit.*, p. 363.

Sección Artículos de Investigación

El segundo supuesto sólo está indicado en los casos insinuados *contrario sensu* en el Art. 371 fracción IV de la ley, es decir cuando en los estatutos queda asentado que su duración sería por tiempo u obra determinados y éstos se han cumplido.

Por último, como señalamos, la ley en el Art. 380 prescribe que: “En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación, o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social”.

Esta forma de repartir el activo, —salvo por lo que respecta al IMSS—, resulta indebida en razón al corporativismo y falta de democracia presentes generalmente en las Federaciones y Confederaciones.

Por otra parte, la solución que plantea la ley resulta arbitraria. ¿Por qué se va a ir el activo a la federación o confederación sobre todo en el caso de México en donde estas organizaciones en su gran mayoría han servido en mayor medida al Estado o a los patrones, y han servido en el control del movimiento obrero? Pensamos que la directiva del sindicato debería estar obligada a tener un directorio actualizado de los nombres y domicilios de los integrantes del mismo, a efecto de que en situaciones como ésta, la directiva después de convocar a la asamblea general a efecto de que después de consultarse en forma democrática y aprobarse de igual forma se pueda convocar a los trabajadores a fin de que el activo se reparta equitativamente de acuerdo a los años en que los trabajadores formaron parte del sindicato, llamándose incluso a quienes ya no formen parte del sindicato y/o la empresa, como sería el caso de los jubilados o quienes en esos momentos presten sus servicios en otra empresa o con otro patrón.

Lo que encontramos después de este recorrido del *sindicato* en el caso de México, incluyendo su regulación y evolución jurídica, es el divorcio que existe entre el espíritu ideado por el Constituyente de Querétaro de 1917 y la realidad cruda mostrada en la manera en que se conforma y actúa el sindicalismo actual, que más que mejorar y defender los derechos de sus agremiados, —las directivas sindicales corporativizadas o cooptadas por las empresas— se sirven de ellos para seguir los dictados del Estado, de los patrones, o para utilizar esta institución en beneficio de sus propios intereses.

Bibliohemerografía

- Alcalde Justiniani, Arturo. “Obstáculos estatales al derecho de asociación sindical” en Modernidad y legislación laboral. coedición UAM/Fundación Friedrich Ebert, 199.
- Alonso Olea, Manuel. *Introducción al derecho del trabajo*. Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1981.
- Breña Garduño, Francisco. *Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada*. Oxford, México, 2002.
- De Buen, Néstor. *Compilación de las normas laborales (comentadas), Ley Federal del Trabajo, disposiciones constitucionales*. Ed. Porrúa, México, 2002.
- _____. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, y Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1974.
- De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del trabajo*, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1960.
- Ermida Uriarte, Óscar. “Caracteres, tendencias, y perspectivas del derecho del trabajo en América Latina y en Europa”. en *Revista social Latinoamericana I*, Buenos Aires [Argentina], 2006.
- Leal, Juan Felipe. *México, Estado burocracia y sindicatos*. Ed. El Caballito, México, 1975.
- Leyva Piña, Marco Antonio. “La irresponsabilidad empresarial en Compañía Mexicana de Aviación”. *El Cotidiano*, núm. 166, marzo-abril, 2011.
- Lóyzaga de la Cueva Octavio. *El Estado como patrón y arbitro. El Conflicto de la Ruta 100*. Universidad Autónoma Metropolitana-A/Ediciones de Cultura Popular, México, 1987.
- _____. *Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo*. Universidad Autónoma Metropolitana-A, México, 1992.
- Marx, Carlos. *El Capital*. Fondo de Cultura Económica, Colombia, 1976.
- Montoya Melgar. *Derecho del trabajo*. Ed. Tecnos, Madrid [España], 2001.

Hemerografía

- El Universal.com.mx 19 de febrero de 2007.
- La Jornada*.
- Proceso*. Núm. 1841, 12 de febrero del 2012.
- Cronología del conflicto del Gobierno y el grupo México con el sindicato minero.
En: www.sindicatominerosección65.com.mx.
- Rosalía Vergara, arTerra.Com/terramagacine /interra/ei2473640,00html.
- CNNExpansión. El millonario más reservado de México. [Publicación en línea]. Disponible desde Internet en: www.cnnexpansion.com/negocios/2010/07/15/german-larrea-grupo-mexicomagnate?utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed%3A+cnnexpansion%2Fportada+%28Portada%29 [con acceso el 27 de marzo del 2012].

Sección Artículos de Investigación

wikipedia.org/Wiki/sindicato.Sindicato_mexicano_de_electricistas#Extinci.C3B3n_de_Luz_y_Fuerza.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

Iniciativas de Reforma a la Ley Federal del Trabajo de la STPS, del PAN y del PRI.