



13  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO 2EJ

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ARAGON"

LA LIBERTAD SINDICAL Y EL CONVENIO  
87 DE LA O.I.T.

T E S I S

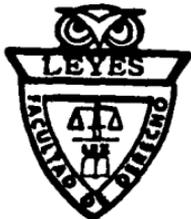
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A,  
ARAUJO GOMORA RITA CITLALLI

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

FALLA DE ORIGEN

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEX

1995





Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES**

**"ARAGON"**

**LA LIBERTAD SINDICAL Y  
EL CONVENIO 87 DE LA  
O.I.T.**

**TESIS**

**Que para obtener el título de:**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**Presenta:**

**ARAUJO GOMORA RITA CITLALLI**

**Asesor:**

**Lic. Martha Rodríguez Ortiz**

**San Juan de Aragón, Estado de México 1995.**

**DEDICO MI TESIS**

**A mis padres**

**Salemón Araujo M. y Sandra V. Gómara Q.**  
**por levantarme cada día por la mañana y con ello**  
**permitir concluir las encomiendas de mi vida.**  
**Agradezco su esfuerzo por lograr hacer de mí una**  
**profesionista. Su cariño y comprensión.**

**Agradecimiento:**

**A la Lic. Martha Rodríguez Ortiz  
por ser la guía idónea para la realización de  
esta investigación. Mi admiración por el gran  
dominio de su materia.**

**A todos los profesores  
que fueron los pilares de mi  
formación académica.**

**A mi pareja:**

**Gabriel Díaz Recéndiz**

**Por ser inmanente a mí y no claudicar ante las tribulaciones que fueron surgiendo, su apoyo incondicional permitió que nos entregáramos con ahínco a nuestras respectivas investigaciones. Además por sus valiosas contribuciones a mi trabajo y a mi vida. T.Q.M.**

# INDICE

## INTRODUCCION

### CAPITULO PRIMERO

#### CONCEPTOS FUNDAMENTALES

	PAG
1.1. CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	1
1.1.1. Relaciones Colectivas de Trabajo	3
1.2. CONCEPTO DE SINDICATO	7
1.2.1. Asociación	10
1.2.2. Coalición	13
1.3. CONCEPTO DE LIBERTAD	16
1.3.1. Libertad de Asociación	19
1.4. CONCEPTO DE CONVENIO	22
1.5. CONCEPTO DE TRATADO	24

### CAPITULO SEGUNDO

#### MARCO HISTORICO

2.1. BREVE HISTORIA DE LOS SINDICATOS	27
2.1.1. Los Sindicatos en Inglaterra	30

<b>2.1.2. Los Sindicatos en Francia</b>	<b>35</b>
<b>2.1.3. Los Sindicatos en España</b>	<b>38</b>
<b>2.1.4. Los Sindicatos en Alemania</b>	<b>43</b>
<b>2.2. HISTORIA DEL SINDICALISMO MEXICANO</b>	<b>45</b>
<b>2.3. HISTORIA DE LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO</b>	<b>55</b>
<b>2.4. NACIMIENTO DE LA O.I.T.</b>	<b>61</b>

### **CAPITULO TERCERO**

#### **NATURALEZA JURIDICA DE LOS SINDICATOS**

<b>3.1. REQUISITOS PARA SU CONSTITUCION</b>	<b>65</b>
<b>3.2. PERSONALIDAD JURIDICA</b>	<b>67</b>
<b>3.3. FUNDAMENTO JURIDICO</b>	<b>70</b>
<b>3.4. FINALIDAD DE LOS SINDICATOS</b>	<b>71</b>
<b>3.5. DISOLUCION DE LOS SINDICATOS</b>	<b>74</b>
<b>3.6. BENEFICIOS Y REESTRICCIONES</b>	<b>76</b>
<b>3.7. EFECTOS DE LOS SINDICATOS</b>	<b>79</b>

## **CAPITULO CUARTO**

### **LA O.I.T. Y EL CONVENIO 87**

<b>4.1. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO</b>	<b>83</b>
<b>4.2. TIPO DE AUTORIDAD EN LA O.I.T.</b>	<b>89</b>
<b>4.3. FINALIDAD DE LA O.I.T.</b>	<b>94</b>
<b>4.4. CONTENIDO DEL CONVENIO 87</b>	<b>97</b>
<b>4.4.1. Análisis del Convenio 87</b>	<b>105</b>
<b>4.5. EL ARTICULO 133 CONSTITUCIONAL</b>	<b>108</b>
<b>4.6. CONTENIDO Y DIFERENCIA ENTRE CONVENIO, RECOMENDACION Y TRATADO</b>	<b>111</b>

## **CAPITULO QUINTO**

### **SUBSISTENCIA DE LOS SINDICATOS Y EL CONVENIO 87**

<b>5.1. SITUACION JURIDICA LABORAL DE LOS TRABAJADORES QUE CONSTITUYEN UN SINDICATO.</b>	<b>119</b>
<b>5.2. DEPENDENCIA DEL TRABAJADOR CON EL SINDICATO</b>	<b>121</b>
<b>5.3. FUNCIONALIDAD DE UN SINDICATO</b>	<b>123</b>

<b>5.4. OBJETIVOS DEL TRABAJADOR AL INTEGRARSE A UN SINDICATO</b>	<b>125</b>
<b>5.5. LIBERTAD DE ACCION DE LOS TRABAJADORES COMO PARTE INTEGRAL DE UN SINDICATO.</b>	<b>126</b>
<b>5.6. EL FUTURO DE LOS SINDICATOS EN RELACION CON EL CONVENIO 87</b>	<b>128</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>132</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>136</b>

## INTRODUCCION

La inquietud por la realización de este trabajo surge al descubrir la existencia del Tratado Internacional: "Convenio 87" al que nuestro país se encuentra adherido y al leerlo nos cuestionamos si en la realidad se utiliza como apoyo a nuestra legislación, aportando la respuesta de libertad sindical que los trabajadores de la actualidad buscan.

El ser humano como organismo viviente tiene diversas necesidades: Nosotros nos referimos a dos de ellas Trabajo y Libertad. Nuestro interés surgió de una concientización de la vida del hombre, más del 70% de su existencia se la pasa trabajando y durante este lapso nunca obtiene su libertad laboral aun cuando la ley lo tenga contemplado y se la otorgue. El trabajo es la condición básica y fundamental del ser humano.

La carencia de libertad sindical en la vida laboral se ha agudizado, llegando al punto en que el sindicalismo ya no convence a nadie. Sin embargo, el gobierno propugna que el sindicalismo es el mejor instrumento que ha tenido el trabajador para defender sus derechos que en la actualidad en su mayoría, no han sido respetados. Nosotros investigamos sobre este punto por sentir el drama que viven día a día los trabajadores, porque comprendemos sus inconformidades y deseamos que los dolores del pauperismo se manifiesten en los hogares con lágrimas de alegría y no de hambre como hasta ahora; observamos que mientras el patrón ruge y desprecia, el obrero suda, calla y obedece. Todo ello aletea en nuestro cerebro; la evolución debe ser lenta para que logre ser sólida. Hay muchos prejuicios por destruir, ignorancias e intereses opuestos qué vencer y más que nada pugnar por la mutación, no sólo predicar doctrinas.

El trabajo, por una parte otorga al hombre el beneficio de sentirse útil y además de poder obtener por medio de su fuerza de trabajo el salario que le permitirá sostener las necesidades propias y de su familia. La libertad es el derecho supremo con que todo hombre desea contar; pero, ¿Existe libertad cuando el sistema capitalista está regido por el derecho donde se nos imponen limitaciones? ¿Hasta que punto han beneficiado a los trabajadores los sindicatos?.

Necesitamos gente capaz de luchar sin cuartel por sus ideales unidos porque es el significado de la fuerza como lo mencionaba Marx. Perder el miedo ante los líderes sindicales y ante el propio Estado; obtener de ellos verdaderos beneficios, lograr el equilibrio por medio del sindicalismo o sin la existencia de él. Internacionalmente la libertad sindical también ha sido tema de grandes estudios; existe un convenio al que México está adherido y que consideramos muy útil para que se uniera a la legislación con el fin de darle mayor fuerza de cumplimiento.

La propuesta que constituye la esencia de nuestro tema que es: " La Libertad Sindical y el Convenio 87"; esta inquietud por confrontar los grandes contrastes entre las normas jurídicas y la realidad material. Damos una respuesta formal a la cuestionante ¿Cuál será el futuro de los sindicatos? ¿Existirá en un futuro la libertad sindical? ¿Dejarán de violarse los derechos de los trabajadores o, simplemente desaparecerán los sindicatos?. Y en relación a la Organización Internacional del Trabajo ¿Esta compelerá de alguna manera a que los Estados cumplan con sus obligaciones por encontrarse adheridos al Convenio 87? ¿Establecerá alguna vigilancia para el acatamiento de los Tratados o por el contrario permitirá como en la actualidad que los países se riján por sí mismos?. El trabajador siendo el pilar para el desarrollo de un país seguirá en estado de indefensión o el caos del presente provocará que podamos ver un claro futuro. ¿En alguna ocasión el trabajador podrá obtener del empleador una total libertad sindical?.

Pretendemos sembrar en aquél que le dé lectura a este trabajo, la conciencia de que como mexicanos debemos seguir luchando por la libertad que en el presente se nos niega, pero que no es imposible obtener.

## CAPITULO PRIMERO

1

### CONCEPTOS FUNDAMENTALES

El objetivo del primer capítulo es constituir una base sólida que nos permita integrar el contenido de nuestras investigaciones.

#### 1.1. CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

La naturaleza de los hombres, sus propios intereses y carencias hacen notorio que éste, necesita realizar el trabajo en colectividad. Nunca se ha vivido aislado, siempre se impone el trabajo en colectividad para la realización de fines comunes; a continuación citaremos algunos conceptos:

El maestro Mario De la Cueva, afirma que el derecho colectivo del trabajo es : " Un conjunto de principios, normas e instituciones que garantizan la libre formación de los sindicatos haciendo de ellos una fuerza permanente viva para la superación constante de las condiciones de vida de los trabajadores". ( 1 )

Para Cabanellas es: " Aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores o patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolle su objetivo en organizaciones grupales fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en formas conjunta en defensa de sus derechos o intereses. ( 2 )

( 1 ) De La Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. octava edición. Editorial Porrúa. México, 1982. p.96.

(2) Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, tomo II. Editorial Omeba. Buenos Aires, Argentina 1968. p.16.

Orlando Gomes menciona que es : " El reconocimiento por el orden jurídico estatal para la organización de los grupos profesionales y la independencia de la actividad de una inspiración democrática" (3)

El maestro De Buen Lozano, establece los cauces institucionales de la lucha de clases. Por lo tanto determina su condición esencial de ser una parte del Derecho del Trabajo, pone de manifiesto que es un derecho cuyos destinatarios son las clases sociales. Destaca la finalidad principal de señalar caminos jurídicos a los conflictos que de otra manera se desarrollarían en términos de enfrentamiento directo, por lo que su definición es breve reflejada en la tendencia social y aun política , que no podrá ser admitido por quienes niegan la existencia de la lucha de clases. (4)

Por su parte Euquerio Guerrero afirma: " Que las relaciones se desarrollen dentro de medios colectivos inevitables. Por desgracia los conflictos toman caracteres distintos de los que aparecen en la relación individual, tales requieren normas específicas y de esta manera aparecen las normas e instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, que se encargarán de resolver los conflictos propios". (5)

Al analizar los diversos conceptos hemos podido descubrir la importancia que tiene el Derecho Colectivo como complemento al Derecho Individual pretende constituir la base de la defensa de los derechos de los trabajadores. Forma el equilibrio entre el trabajador y el empleador colocándolos en igualdad de circunstancias para la concertación de las condiciones que se respetarán.

(3) Orlando Gomes, Elson Gottschak. Curso de Derecho del Trabajo Editorial Cárdenas. México 1979. p. 688.

(4) De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. segunda edición. Editorial Porrúa. México 1977. p. 464.

(5) Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa . México 1977. p. 277.

Procura la solución de conflictos y por lo general un estado de paz laboral. El Derecho Colectivo del Trabajo es la garantía de la libertad de acción del trabajador dentro de su sindicato en teoría dado que al manejarse en la práctica nos encontramos con grandes cambios como son el que el trabajador está limitado en su libertad , los trabajadores al carecer de poder económico tiene a manifestarse en colectividad para obtener poder ante el patrón en tanto que si actuara en forma separada perdería fuerza.

El Derecho Colectivo del Trabajo pasa por tres momentos, inicia cuando se permite a los trabajadores que se asocien y busquen un futuro decoroso, con economía justa. La finalidad que persigue al mantenerse unido consiste en obtener un contrato colectivo que tenga las características de igualdad, libertad y economía desahogada, en segundo término y por último consiste en seguir manejando la lucha de clases , protegiendo el trabajo humano, siendo el motor de la democracia social que se encuentre en evolución permanente y acapara el resultado de los cambios del entorno social .

En la actualidad es el instrumento más adecuado con que cuenta el trabajador para proteger su fuerza de trabajo y lograr el establecimiento de las condiciones idóneas que le permitan encontrarse en una desahogada situación laboral.

### **1.1.1. Relaciones Colectivas de Trabajo**

Al hablar del concepto de las relaciones colectivas nos da la idea de reunión, éstas surgen a través de la necesidad de obtener las normas proteccionistas y niveladoras que permitan la expresión de la justicia laboral.

A continuación apuntaremos las definiciones más destacadas en cuanto a las relaciones colectivas de trabajo:

Ruprech apunta : "Lo que caracterize a las reglas de las relaciones colectivas de trabajo es que aquellas pueden dar nacimiento a una relación concreta o a la formulación abstracta de normas de trabajo obligatorias, siendo éstas las reglas generales. En toda norma colectiva hay por lo menos una obligación que hacer, actualmente tiene un carácter directo, imperativo. ( 6)

Santos Azuela considera que las relaciones de trabajo que se suscitan son: "Asociación Profesional , coalición y sindicato. El objetivo primordial es que estas organizaciones profesionales puedan desarrollarse basados en la libertad con que fueron creados. (7)

Mario de la Cueva explica que: "Las relaciones colectivas de trabajo son un ordenamiento privativo de la clase obrera; como garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado; como una garantía de igualdad y aun de supremacía del trabajo frente al capital, incluso como motor de la vida social". (8)

Amadeo Allocati realiza el desglose de las relaciones colectivas ; por los sujetos que intervienen, por su contenido, sus conflictos y su finalidad como a continuación enunciamos:

En está definición de aborda brevemente cada uno de los integrantes de las relaciones laborales.

(6) Ruprech J. Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo, tercera edición. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1980. p. 9

(7) Santos Azuela Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Porrúa México 1983. p.83

(8) De la Cueva, De Ferrari, Allocati, Russoliano y otros. Derecho Colectivo Laboral, cuarta edición. Editorial De Palma . Buenos Aires, Argentina 1973. p.15

a) Por los sujetos.- Uno de los sujetos que siempre interviene es el grupo de trabajadores que actúa como representante de una comunidad definida de intereses, el otro sujeto es generalmente el empleador.

b) Por su contenido.- En la relación colectiva no importa si se trata de prestaciones directas, consiste en una serie de compromisos y medios encaminados a la fijación de las condiciones de trabajo. Los convenios colectivos de trabajo, convenios o según se llame, no son estrictamente contratos de trabajo. Los obreros no se obligan a trabajar.

c) Por sus conflictos.- En el conflicto colectivo están en juego los intereses abstractos de categoría; Los intereses de la profesión o actividad. Hay principalmente intereses económicos a satisfacer, dado que el conflicto reside en el hecho de que alguna de las partes persigue modificar el Derecho Vigente o crear uno nuevo.

d) Por su finalidad.- Es esencialmente normativa. (9)

De Buen Lozano nos explica que las relaciones colectivas son: Asociación Profesional y sindicato, se utilizan como sinónimo; sin embargo el texto de la fracción XVI del apartado A del artículo 123, ahora vinculado al 356 no son términos análogos. La asociación profesional constituye el género próximo al sindicato, la diferencia es específica, pero puede expresarse de otras maneras que tienen trascendencia social. (10)

Las relaciones colectivas según lo afirma Antonio Vázquez son consecuencia de un acto negocial en el que las partes concierten. (11)

(9) Ibidem. p.91

(10) De Buen Lozano Néstor. ob. cit. p. 690.

(11) Vázquez Vialard Antonio. Tratado de Derecho del Trabajo, tomo 5. Editorial Estrea. Buenos Aires, Argentina 1984.p.1-6.

La nueva agrupación profesional aborda Camerlick, aunque es convertido en órgano de defensa de los intereses colectivos de la profesión, difiere considerablemente de la asociación que comprendía patronos y trabajadores es obligatoria, la libertad se mantiene a pesar del sindicalismo. (12)

Después de haber examinado las diferentes definiciones concluimos que las relaciones colectivas de trabajo han creado un criterio de masas, el hombre ha cambiado su concepción individualista para darle preponderancia a la reunión que provoca el nacimiento de nuevas normas que crean una obligación sólida del Estado por atender las demandas de los grupos de trabajadores.

El compromiso del trabajador está latente, ya que éste con la búsqueda de obtención de mejoras, seguirá con el propósito de unirse a los trabajadores que tengan los mismos fines de progreso, por ende será obligatorio para el empleador responder a las peticiones de los jornaleros.

Si bien es cierto que en comienzo las relaciones entre trabajadores y patronos emanaban del contrato, más tarde con la aparición del contrato de compra-venta los esfuerzos por acaparar la fuerza de trabajo condujo a que los trabajadores se unieran para defenderse; aún así los patronos habrían de buscar la forma de retener el mando y en la actualidad podemos observar que existen asociaciones o sindicatos donde las personas que los integran siguen siendo los trabajadores y patronos. El patrón tiene concentrado el poder en lo que se llama líder sindical que se encuentra al servicio del patrón, mientras que los trabajadores tienen una mínima intervención.

Las relaciones colectivas de trabajo tienen la finalidad de aportar los elementos necesarios que permitan que mediante la

(12) G.H.Camerlink y G.Lyon-Coen.Traducción Juan Manuel Ramírez Martínez. Derecho del Trabajo. Editorial Tollege Aguilar. Madrid, España 1972. p. 672.

unión se obtengan las prestaciones y salarios acordes a la fuerza de trabajo que desarrollen.

## 1.2. CONCEPTO DE SINDICATO

Los sindicatos constituyen uno de los temas de mayor importancia dentro del Derecho Colectivo del Trabajo, ya que representa la defensa de los derechos comunes. El sindicato ha pasado a ser considerado como propio de los trabajadores, pues de hecho es tan reducido el número que existen de sindicatos de patronos, y esto sucede porque las condiciones de trabajo son impuestas por estos últimos.

Baltazar Cavazos afirma que los sindicatos son: "Aquellos que son permanentes y además necesitan registrarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría de Trabajo; se constituyen para la defensa y mejoramiento de los intereses comunes". (13)

Para Bailón Valdovinos el sindicato es: "La asociación de trabajadores y patronos constituida para el estudio y mejoramiento de los intereses comunes". (14)

La definición restringida de Rodríguez Piñero dice: "Son uniones de trabajadores surgidas con vocación de continuidad". (15)

(13) Cavazos Flores Baltazar. Lecciones de Derecho Laboral. cuarta edición. Editorial Trillas. México 1985. p.285.

(14) Bailón Valdovinos Rosalio. Derecho Laboral. tercera edición. Editorial Mundo Jurídico. México D.F. 1987. p.56.

(15) Rodríguez Piñero. El Sindicato, lo sindical y nuevas estructuras sindicales. tercera edición. Editorial Murcia. México 1978. p.119.

El maestro Néstor de Buen Lozano nos explica que el sindicato es: "La persona social libremente constituida por trabajadoras o patronos, para la defensa de sus intereses de clase". ( 16)

Mario de la Cueva nos da una definición substancial que indica que el sindicato es: "La expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar, por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas jurídicas". (17)

Para Orlando Gomes es: "Una asociación libre de empleados o empleadores que se encuentran unidos para la defensa de sus intereses personales". (18)

Durand conceptúa: "Constituye un agrupamiento establecido, de varias personas de una profesión que convencionan colocar por medio de una organización interna actividades y parte de sus recursos en común, para asegurar la defensa y representación de la respectiva profesión, con vistas a mejorar las condiciones de trabajo". (19)

Ruprech retoma al maestro Heyde para afirmar que el sindicato lo conforman: "Las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto la mejora de sus condiciones de trabajo manteniendo la relación de trabajo estable". ( 20)

(16) De Buen Lozano Néstor. ob.cit. p.691.

(17) De la Cueva Mario. Nuevo Derecho del Trabajo Tomo II. quinta edición. Editorial Porrúa. México, 1989. p. 283.

(18) Gomes Orlando. ob.cit. p. 277

(19) Idem. p. 728

(20) Ruprech Alfredo. ob. cit. p. 727.

Santos Azuela hace una referencia histórica al apuntar que el término de sindicato se acuñó en 1863 y lo asimilo una asociación de zapateros en Francia. La voz deriva del griego "sin" que significa con y "dike" que es justicia. En su acepción se considera el organismo libre formado con independencia del Estado y por lo común autónomo a cualquier grupo social. (21)

El maestro De Ferrari dice que el sindicato es una : "Asociación libre de personas de una misma condición, constituida para el estudio y mejoramiento de sus intereses comunes". (22)

Por último consideramos lo que aparece en el texto de la Ley Federal del Trabajo en el artículo 356: " La asociación temporal de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Después de comparar las diversas definiciones hemos dilucidado que el sindicato constituye el sujeto colectivo al que se le atribuye la función de velar y salvaguardar los intereses de todos aquellos que se encuentren en su seno, es pues el instrumento de lucha con el que cuenta el trabajador para dirimir el desequilibrio entre clases sociales existente durante muchos siglos.

Podemos decir que la ley ofrece unos términos muy amplios y su definición es elástica ya que comprende cualquier actividad que tienda a favorecer a los trabajadores en pugna.

(21) Santos Azuela Héctor. ob.cit. p.92

(22) De Ferrari Francisco. Derecho del Trabajo volumen IV . cuarta edición. Buenos Aires , Argentina. 1974. p.177.

La definición que aportamos después de analizar las de los diversos autores es la siguiente: "El sindicato es aquella asociación permanente de trabajadores o patronos con el objeto de luchar por la justicia, atribuyendo a cada uno lo que le corresponde en relación con su fuerza de trabajo".

### 1.2.1. Asociación

El momento más importante de la ley resulta ser cuando se aplica, es decir la norma jurídica adquiere sentido cuando tiene destinatarios quienes la asignarán a sus actitudes. Sin embargo, al adaptar las normas a la realidad social surgen innumerables conflictos que provocan la formación de asociaciones de trabajadores o patronos en búsqueda constante de obtener ventajas para su grupo. Estas asociaciones se conforman con el fin de adquirir la fuerza necesaria para doblegar al que se oponga.

Los sujetos son personas físicas o jurídicas de hecho, por lo tanto la asociación es un sujeto colectivo y tal ordenamiento lo encontramos en el principio de libertad consagrado en el artículo 9 constitucional que dice: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar. No se considerará ilegal, podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, sino se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que desee".

Mientras que el artículo 123 constitucional apartado A fracción XVI dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales..."

Estas contemplaciones que realiza la ley contribuyen a fomentar la asociación de los trabajadores y sindicatos que se encuentran al servicio del trabajador en primer término.

Anotemos las definiciones que nos parecieron más completas:

El maestro Mario De la Cueva considera que la Asociación es: "La unión permanente de personas constituidas para la realización de un fin distinto, el reparto de utilidades, es un derecho político, una garantía; los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos". (23)

Para Néstor De Buen la Asociación es: "Constituye el género próximo al sindicato, su diferencia específica puede manifestarse en el sindicato de trascendencia social, así se entiende en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo que define a la asociación como a un sindicato. El sindicato tendrá un significado particular como asociación profesional de clase, asociación es entonces sinónimo de sindicato." (24)

El Diccionario Enciclopédico contiene la siguiente aseveración: "La asociación se fundamenta: a) La vocación social del hombre y su correlativa capacidad para asociarse con sus semejantes; b) La necesidad objetiva que de esos lazos asociativos puedan participar en los diferentes aspectos de su vida colectiva. De ahí que el derecho de asociación que aún no figuraba en la Declaración de los Derechos del hombre y del Ciudadano establecida en Francia en 1789, fuera ya proclamado en la Declaración de los Derechos Humanos aprobada en 1948.

(23) De la Cueva Mario. Tomo II. ob.cit. p. 238

(24) De Buen Lozano Néstor. ob.cit. p. 574

En la actualidad casi todos los países establecen en sus constituciones el derecho de libertad de asociación. Para su cumplimiento cada país establece las condiciones genéricas que le convengan". (25)

Según Lombardo Toledano la Asociación es: "Un principio basado en las nuevas orientaciones sociales, incorporado en el texto constitucional que conserva intactas las teorías del individualismo y del liberalismo político y económico". (26)

En relación a el concepto de la Asociación Santos Azuela manifiesta: "La asociación profesional o sindical de nuestros días constituye el género dentro del cual pueden incluirse las más variadas expresiones de la agrupación laboral articulada que comprende desde la coalición, el sindicato, la confederación, la liga, la unión". (27)

Retomando el concepto de el Maestro De Buen Lozano estamos de acuerdo pues es bien sabido que la asociación tiene como consecuencia próxima la formación de un sindicato que le da al trabajador la seguridad de conformar una unión sólida que permite la obtención de los proyectos correspondientes. La ley no hace ninguna diferencia , pero yo estoy convencida de la asociación es el medio de organización que antecede a un sindicato.

Podemos concluir que las asociaciones no pueden ser suprimidas, pues han penetrado hondamente en el mundo laboral como un instrumento más de que dispone el trabajador o patrón para lograr sus fines .

(25) Diccionario Enciclopédico Salvat. Tomo II. Editorial Salvat Editores S.A. Barcelona, España 1976. p. 317.

(26) Lombardo Toledano Vicente. La Libertad Sindical en México. sexta edición. Editorial Universidad Obrera. México, 1974 p.194.

(27) Santos Azuela Héctor. ob.cit. p. 83.

No es admisible, por ende, que se intente la limitación, pues hay más razones que abogan por su mantenimiento, ésta es en realidad una de las formas más antiguas del sindicato.

El Derecho Colectivo Moderno tiene como característica primordial la oposición al Derecho Individual; el derecho de asociación tiende a crear de manera natural a las coaliciones.

La asociación fue creada por una necesidad imperiosa de comunicación con nuestros semejantes, de ahí se desglose la dependencia de unos con otros. Cuando tiene conciencia de que al unirse con otros es más fuerte se reúne para conseguir los objetivos que sólo no podría.

La asociación es la protección de los trabajadores frente al Estado. Mediante la asociación se manifiesta como sujeto colectivo para actuar en plena libertad. Libertad que se ve coartada por el mismo Estado en el estira y jale que todos conocemos para dejar al margen a los trabajadores de los manejos de sus propias asociaciones.

Dentro de las asociaciones los trabajadores buscan conservar su individualidad con respecto a los beneficios que reciban , y luchar unidos respecto a la obtención de mejoras.

### **1.2.2. Coalición**

La ley reconoce la libertad de coaligarse a trabajadores y patrones. Es la coalición un arma más con que cuenta el trabajador para oponerse a la explotación, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 355 define a la coalición de la siguiente forma: " Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes".

La fracción XVI del artículo 123 constitucional en el apartado A consagra que a los obreros y empresarios tendrán el derecho de coaligarse formando sindicatos o asociaciones profesionales.

La ley es clara en relación al concepto, pues otorga igualdad a obreros y empresarios, aunque en realidad es más dirigido a los obreros por su calidad de clase económicamente débil.

La doctrina pretende hacer una distinción notoria entre la asociación y la coalición y en relación a ello anotaremos las siguientes definiciones:

Para Cavazos Flores coalición es: "La que es transitoria y no requiere registro, es creada en defensa de los intereses comunes y se forma con un mínimo de 20 trabajadores o 3 patrones. La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que sí corresponde a los sindicatos pero sí es titular de un derecho de huelga, precariamente sin la coalición no se puede emplear a huelga. (28)

Ojeda Aviles afirma que: "Las coaliciones son agrupaciones esporádicas de trabajadores o empleadores, su rasgo esencial es su aparición eventual coyuntural, como una necesidad de agruparse para hacer frente a una situación determinada. (29)

El maestro Néstor De Buen dice que la coalición es: "Un acto colectivo, es decir, un convenio concertado por un grupo de personas". (30)

Para Mario de la Cueva las coaliciones son: "A diferencia de las asociaciones de carácter temporal y sus efectos cesan satisfecho el

(28) Cavazos Flores Baltazar. ob.cit. p. 251-252.

(29) Ojeda Aviles Antonio. Derecho Sindical. quinta edición. Editorial Tecnos. Madrid, España 1986. p. 118.

(30) De Buen Lozano Néstor. Tomo II. ob.cit. p.573.

interés que le dio origen, o corroborada la inutilidad de la movilización". (31)

Por su parte Fernández Arras nos explica que: " La huelga es lo que sobreviene a la coalición, por lo tanto si el patrón satisface las prestaciones exigidas, la coalición debiera desaparecer, porque según se coalige la vigencia de la misma queda sujeta a la consecución del fin propuesto por el grupo". (32)

Después de señalar algunos conceptos jurídicos que existen en la doctrina podemos observar que hay gran similitud en ellos, pues los elementos que integran cada definición se reiteran una y otra vez. De ahí que nuestra definición sea : " La coalición es un agrupamiento momentáneo, llamado a disolverse en vista del resultado obtenido, que se juzga satisfactorio o se reconoce a la inversa como inaccesible".

La coalición es el instrumento con que cuenta el trabajador para emplazar a huelga, por lo que implica la preparación de una lucha entre trabajadores y patrones, las limitaciones son extensas , ya que existen los mecanismos para desaparecerles con el simple despido total del trabajador; que acarrearía consecuencias a su vez para el patrón. Los trabajadores coaligados no podrán dejar la coalición a menos de que sean expulsados; lo que considero es una grave perturbación al derecho de libertad.

Es utilizada como el paso a seguir después de encontrarse en el sindicato y no obtener los objetivos deseados; coaligarse para emplazar a huelga.

(31) De la Cueva Mario. Tomo II. ob. cit. p. 241

(32) Fernández Arraz Arturo. La Coalición y el Derecho de Huelga en México, tercera edición. Editorial Fernández Arras. México, 1982. p. 194

### 1.3. CONCEPTO DE LIBERTAD

No existe uniformidad de criterios para definir una acepción tan abstracta de la cual cada individuo tiene su propia definición.

Hablar de libertad nos da la idea de que pretende que nadie se encuentre en estado de subordinación, nadie ejercerá ningún poder sobre la voluntad de las personas.

Libertad significa que cada persona haga lo que le parezca conveniente, o que haga lo que la sociedad califica como bueno. Todo es permitido en tanto que no se infrinjan las leyes, pues habrá una sanción, no altere la paz y no vaya en contra de las buenas costumbres que impone la sociedad, pues también habrá sanción social.

Por restringido que se encuentre el concepto podemos darnos cuenta que sus términos serán inagotables; la ciencia nunca dirá la última palabra a este respecto, la rebeldía del espíritu del hombre en contradicción de todo límite impuesto es el secreto de la libertad.

La libertad es producto del mismo hombre, la presión de la sociedad es inmensa, tanto que se diría que la conciencia colectiva de cualquier sociedad se halla encarnada en las grandes instituciones que forman la atmósfera absolutamente necesaria para la existencia de sus miembros. Los domina y los mantiene absolutamente vinculados entre ellos mediante relaciones acostumbradas, determinadas, inspirando seguridad.

La ausencia de voluntad significa que tampoco existe libertad resulta de ello que el hombre sólo realiza su libertad individual gracias al trabajo y poder de la sociedad.

Ningún hombre es libre y sin embargo añora la libertad. Ahora mencionaremos algunas definiciones para conformar la nuestra.

En el Diccionario Enciclopédico encontramos lo siguiente, se dice que es libertad: "La Facultad del hombre de obrar de una manera u otra". (33)

Como podemos darnos cuenta esta definición es muy pobre ya que da cabida a cualquier tipo de actividad, es muy general.

Para el maestro Mario De la Cueva la libertad es: "Un derecho inalienable de los hombres de profesar una u otra forma de pensar y cambiar si lo juzgan oportuno o adquieren convicción nueva". (34)

Esta definición de la posibilidad de el cambio, por lo que nos parece muy adecuada; sin embargo muy restringida en tanto que sólo hace mención de la libertad de pensamiento.

El maestro Néstor De Buen conceptúa a la libertad como: "El derecho de libertad se extiende como una conseción, olvidando que el hombre es libre, esto es, la libertad es una cualidad intrínseca y los demás determinarán los límites, ese querer autárctico se determina en la limitación de la libertad, las reglas son impuestas por la necesidad de convivencia". (35)

Nos habla de la libertad dentro de una sociedad donde se es libre de palabra, más no de hecho. Se aceptan las reglas debido a la necesidad de comunicación.

En el Compendio de Derecho Laboral de Cabanellas encontramos la siguiente afirmación: "La libertad constituye una asociación el que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades". (36)

(33) Enciclopedia Selva Diccionario, Tomo 7. ob.cit. p.2005.

(34) De La Cueva Mario. ob. cit. p. 299.

(35) De Buen Néstor. ob. cit. p. 575.

(36) Cabanellas Guillermo. ob. cit. p. 99.

Para Miguel Villoro libertad es: "La Facultad de autodeterminarse, la ausencia de trapes, estorbos, impedimentos, todos estos vínculos que hacen posible autodeterminarse. (37)

Al respecto Burgoa sostiene: " La libertad social objetiva del hombre se revela como la potestad consistente en realizar trascendentalmente los fines que él mismo forja por conducto de los medios idóneos que su arbitrio le sugiere, que es en lo que estriba su actuación externa, la cual sólo debe tener las reestricciones que establezca la ley en aras del interés social o estatal o de uno privado. (38)

Después de analizar los diversos conceptos podemos darnos cuenta que existe una inmensidad de criterios, nosotros pensamos que la libertad es: " La posibilidad con que cuentan los individuos para crear para sí mismos su propia libertad; lo que si es bien cierto que en toda clase de libertad el mismo hombre ha impuesto las limitantes con el afán de una mejor convivencia, pero que lejos de reducir los vicios los aumentan por la necesidad del hombre de pasar por lo que se le impone".

En materia laboral que es la que nos ocupa nos damos cuenta que el trabajador es nulificado por completo en sus libertades, ya que se encuentra condicionado para su desempeño de labores y además restringido para su expresión social, lo que impide que el sindicalismo se desarrolle en el clima para el que fue creado.

El trabajador se autodetermine pero siguiendo las instrucciones del superior, por lo que se perturba su libertad de acción.

(37) Villoro Toranzo Miguel. Introducción al Estudio del Derecho, quinta edición. Editorial Porrúa. México, 1982. p.443.

(38) Burgoa Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano, segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1976. p. 513.

### **1.3.1. Libertad de Asociación**

La asociación profesional se encuentra contemplado a partir de la Constitución de 1857, documento en el se establecía que: "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito".

La lucha por la asociación tiene un periodo de caída en la que los obreros se encuentran totalmente desprotegidos cuando en la época de Porfirio Díaz las cooperativas se consideraban ilícitas, después de un periodo bastante largo, en donde al final se legalizaron aunque sujetas al control gubernamental. Hasta 1890 renacen las asociaciones profesionales con la orden suprema de Empleados Ferrocarrileros. El nuevo siglo llega y en aparente calma los trabajadores cansados de ser víctimas se lanzaron a la huelga por primera vez. ( 39)

Lo anterior es un claro ejemplo de como aunque decayeron las asociaciones, en 1900 renacen con mayor fuerza. No cambio la situación de injusticia, pues de ahí en adelante se registraron numerosas huelgas que dieron origen de que nuestros ordenamientos legales fueran unos de los primeros en contemplar la garantía social de la libertad de asociación.

A continuación mencionaremos los diversos criterios que existen en la doctrina, para tener una visión más amplia y poder expresar nuestra opinión.

Para el Maestro Mario De la Cueva la libertad de asociación es: " Un derecho político, una garantía que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y los procedimientos convenientes para la realización de los

(39) Gutiérrez Villanueva Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Editorial Porrúa . México 1990. p.23.

finés propuestos; los titulares del derecho de asociación, las personas físicas para la creación del grupo y la asociación ya formada, para que nadie estorbe el cumplimiento de los fines propuestos. La libertad de asociación es una de las flores más bellas de la democracia". (40)

Por su parte Santos Azuela considera : " Que el sindicalismo de nuestro tiempo esté basado en la libertad de asociación, como estrategia y táctica del movimiento obrero organizado, parte del principio del sindicato en virtud de su carácter de persona colectiva, supone una generosa libertad de existencia democrática. Por lo mismo los sistemas de avanzada reconocen, con la perspectiva universal, la garantía de libertad de asociación incuestionable con que deben contar las asociaciones sindicales tanto frente a los patrones como a las diversas autoridades. Igualmente como derecho de todo trabajador para afiliarse al sindicato constituido, que a su juicio responde a la defensa y mejoramiento de sus intereses. En sentido negativo como la completa facultad de todo trabajador para no adherirse a ningún sindicato bajo medios de presión, ni sufrir con ello menoscabo de su patrimonio o condición. Así mismo como la libertad del trabajador para separarse en cualquier tiempo, de la agrupación sindical a la cual se hubiera incorporado, con la certeza de que habrán de tenerse por no puestas las disposiciones, cláusulas o estipulaciones en contrario". (41)

Después que hemos establecido lo que es la libertad de asociación según la doctrina podemos decir que el hecho de que exista supresión por parte de quien conforma las asociaciones evita que el precepto de libertad de asociación exista como tal, dado que no hay pluralidad de opciones, el trabajador se sujeta aquel que tenga la empresa donde se labore.

(40) De la Cueva Mario. ob.cit. p.238.

(41) Santos Azuela Héctor. ob.cit. p.76.

El trabajador al ingresar a una asociación o sindicato tiene que seguir los cánones establecidos que difícilmente cambian.

Para un mayor entendimiento de este tópico mencionaremos brevemente el concepto de libertad jurídica y libertad sindical.

Libertad Jurídica según el Diccionario de Derecho Usual es: " La posibilidad de optar lícitamente entre ejercitar o no los derechos subjetivos que no derivan de nuestros propios deberes. La expresión admite otros enfoques: El de la inexistencia de normas para numerosos actos; el de igualdad de las partes para concretar las cláusulas del negocio jurídico, sin otros límites que los genéricos impuestos por la moral y el orden público; los más específicos que excluyen las cláusulas leoninas y los precios más viles por las cosas o servicios". (42)

De aquí se desglosa que existe libertad jurídica en tanto que no se contravengan esas leyes e instituciones que el Derecho impone como deberes para los individuos que se encuentran sujetos al Estado.

Por lo tanto establecemos que la ley nunca se ha cumplido pues el trabajador no se encuentra en la posibilidad de renunciar al sindicato por su propio arbitrio, sino siempre ante alguna condicionante, de lo contrario se le aplica la cláusula de exclusión que implica la separación laboral.

Nos encontramos en la disyuntiva de tener el precepto de libertad de asociación en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo mediante mecanismos ya conocidos se contraviene esta disposición, por lo que el trabajador se ve obligado a seguir las reglas impuestas por así tener necesidad. Los inmensos vicios del sistema laboral mexicano provocan que la flor más bella de la democracia como lo menciona el maestro Mario De la Cueva se encuentre en la actualidad marchita.

(42) Cabanellas Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Tomo V. décima séptima edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina. 1978.p.164.

La aparente calma que existe en las asociaciones sindicales en esta época que atravesamos, se espera que poco a poco cambie, en virtud de que aparecen los subversivos en busca de la libertad. Con ello el desmoronamiento de los sindicatos.

#### 1.4. CONCEPTO DE CONVENIO

El Código Civil en su artículo 1792 referente a los contratos nos da la definición de convenio, que a la letra dice: "Es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".

Para el maestro Mario De la Cueva es: "El equivalente a un tratado celebrado entre estados. El convenio ratificado por el órgano competente del estado, deviene automáticamente del derecho positivo. (43)

Al respecto Bailón Valdovinos afirma: "Convenio es un acuerdo de voluntades que en este caso son representadas por el patrón y el sindicato de trabajadores". (44)

Ahora bien Amadeo Allocatti lo define como: "Un marco dentro del cual han de pasar los contratos que se celebren entre trabajadores y patrones por el vinculados. Las obligaciones que el convenio colectivo provoca comienzan cuando los representados se relacionan por el contrato de trabajo". (45)

Cabanellas conceptúa el convenio de la siguiente manera: "El concierto de voluntades expresado en convención, pacto, tratado o ajuste; implica acuerdo por elasticidad y uso generalizado. (46)

(43) De La Cueva Mario. Tomo I. ob. cit. p. 36.

(44) Bailón Valdovinos Rosalio. ob.cit. p.61

(45) De la Cueva, Allocatti y otros.ob.cit. p.15

(46) Cabanellas Guillermo. Tomo II. P.365.

Antonio Ojeda expone que: " Los convenios son acuerdos colectivos adoptados en el curso de la negociación tipificada entre los representantes mayoritarios de empresarios y trabajadores al objeto de reglamentar las relaciones jurídicas en el ámbito de su autonomía de conformidad, con las normas especificadas de la legislación laboral".(47)

Por último tenemos la definición de José Barroso que dice que los convenios son: "Instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que los suscriben; es decir son generadores de obligaciones bien definidas, a cuyo cumplimiento quedan afectados los miembros por el hecho de la ratificación".(48)

Por todo, lo anterior podemos colegir lo siguiente; los convenios tienen como finalidad convertirse en creadores de obligaciones y deberes los que se deberán respetar para no ser acreedores a sanciones.

Nuestra definición es: "Convenio se traduce como el arreglo que se hace entre dos partes para obtener las más posibles ventajas y beneficios para ambas. Su elemento primordial es el consentimiento ".

Los convenios ya ratificados tienen sus propias reglas para fijar los límites de su cumplimiento procurando otorgar los mayores beneficios a los países adheridos.

Fomenta la unidad entre los elementos trabajador y empleador aumenta los vencimientos económicos y mejora las condiciones de vida sociales y salariales de los trabajadores.

(47) Ojeda Aviles Antonio. Derecho Sindical. quinta edición. Editorial Tecnos. Madrid, España 1990. p. 667.

(48) Barroso Figueroa José. Derecho Internacional del Trabajo. sexta edición. Editorial Porrúa México 1987. p. 23.

## 1.5. CONCEPTO DE TRATADO

Los tratados surgen a través del establecimiento de las relaciones entre los pueblos, es posterior al convenio pues es quien otorga la legalidad necesaria para el inicio de su observancia. Iniciaremos con los definiciones más entendibles a nuestro parecer:

Para Camargo Pedro Pablo es necesario englobar en una sola definición los aspectos que mencionan dos autores antiguos, como son Oppenheim quien definió a los tratados como: "Acuerdos de carácter contractual entre los Estados u organizaciones de Estados acreedores de derechos y obligaciones jurídicas entre las partes". Y Kozhevnikov que concibe al tratado como: " El acuerdo normalmente expresado por dos o más Estados por el que se enmienda o da fin a un vínculo jurídico preexistente". (49)

El citado autor dice que no es necesario hacer otra definición que redundara, pues al englobar estas dos se precisa bien el concepto.

Ahora bien para Max Sorensen el tratado es : " Cualquier acuerdo internacional que celebran dos o más personas o Estados, que se encuentra regido por el Derecho Internacional". (50)

La definición del Diccionario Básico afirma: " Tratado es el acuerdo entre varios estados que persiguen fines diferentes y que conciertan diversos intereses estatales de carácter particular para cada uno". (51)

(49) Camargo Pedro Pablo. Tratado de Derecho Internacional. sexta edición. Editorial Themis. Bogotá, Colombia 1983. p 446.

(50) Sorensen Max. Manual de Derecho Internacional Público. quinta edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1973. p155.

(51) Martínez de Navarrete Alonso. Diccionario Jurídico Básico. edición única. Editorial Heliasta. México 1990. p.436.

Miguel Hernández, nos dice que un tratado es: " Un acto por el cual la autoridad competente da la aprobación oficial a los convenios que han sido estipulados en su nombre por agentes diplomáticos y que habían sido dotados a este efecto de plenos poderes". (52)

Podemos darnos cuenta que necesariamente las partes convienen antes de celebrar un tratado.

Cabanellas expone en su definición: " Derecho de Gentes, en Derecho Internacional se entiende por tratado en sentido amplio, todo acuerdo entre varios Estados concerniente a asuntos políticos o económicos sea cualquiera la forma o importancia". (53)

Una vez analizados los diversos conceptos que hay en la doctrina hacemos una definición propia que dice: " Tratados son el instrumento con que cuentan los estados para lograr concordancia entre ellos mismos respecto de las distintas reglas impuestas por estos, además de ser regidos y constituir un acto jurídico para el Derecho Internacional".

Tiene como característica primordial el hecho de realizarse por escrito, con las respectivas firmas de los que convienen y la ratificación que le da fe al documento para el inicio de su vigencia.

El Derecho Internacional impondrá la reglamentación.

Son importantes debido a que fueron creados con la finalidad de ayudar a conciliar a los países o a conformar una sociedad de países que observen determinadas conductas.

(52) Hernández Márquez Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. décima primera edición. Editorial Instituto de Estudios Políticos. Madrid, España 1972. p. 461.

(53) Cabanellas Guillermo. ob. cit. p. 192.

Después de que se ha aceptado adherirse a un tratado se deben seguir las reglas para su estricto cumplimiento. La Organización Internacional del Trabajo hace sus reglamentaciones de convenios y los países aceptan su adhesión al que les parece conveniente.

Ahora que ya hemos adquirido el conocimiento de los conceptos que forman el transfondo de nuestra investigación nos podemos dar cuenta que son esenciales y por lo tanto serán los que marcarán la ruta a seguir en la continuación de nuestra investigación.

**MARCO HISTORICO****2.1. BREVE HISTORIA DE LOS SINDICATOS**

Cuando abordamos un tema de carácter jurídico es indispensable mencionar los orígenes del mismo, por lo que realizaremos un esbozo de la manera en que se conciben y regulan los sindicatos en el mundo.

Para Anderson, el sindicato tiene su origen en el griego *syndicus*, sus antecedentes más remotos datan de la antigüedad clásica, pese a que todo trabajo organizado tenía carácter servil toda vez que se consideraba como una actividad inferior y denigrante privativa de hombres carentes de libertad. En este sentido se ha afirmado, que el modo de producción esclavista fue la invención que trajo como producto en la posteridad la creación de los sindicatos. (54)

Entre los antiguos gremios medievales y las asociaciones profesionales del siglo XIX, que a la postre serían los actuales sindicatos, no existe el pretendido nexo de continuidad que algunos historiadores conceden.

Los gremios eran asociaciones de artesanos de un mismo oficio y que por lo tanto, no dependían de patrón alguno sino de ellos mismos.

La asociación profesional se vislumbra con la revolución industrial proviene precisamente de separar los intereses del capital y del trabajo, debido a las múltiples injusticias entre los dueños de las fábricas tenían con sus trabajadores, o la situación de inestabilidad entre las nuevas organizaciones industriales supuso para el trabajador.

(54) Anderson Perry. El modo de Producción Esclavista, quinta edición. Editorial Quinto Sol. México, 1986. p. 15.

El sindicato sociológicamente considerado, es uno de las fuerzas de mayor gravitación e influencia en la vida económica y en los acontecimientos de la vida contemporánea.

El sindicato nacerá entonces, de una nueva clase social, los oprimidos. El proletariado formado precisamente con gente asalariada que experimenta con el desarrollo industrial, la injusticia, la inestabilidad laboral, la opresión.

La promulgación de la Ley de Chapelier en la asamblea constituyente del 14 de junio de 1791, cuando en la comuna de París trata de impedir por todos los medios legales las reuniones de los trabajadores, al no tener éxito decide solicitar una ley de la asamblea en la que se declare ilícita la asociación de los trabajadores. Por eso, con toda razón la Ley de Chapelier es uno de los movimientos más notables que ha edificado la tiranía, cubriéndose con máscara de libertad. Posteriormente la Ley inglesa de Francis Place en 1824 suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y la huelga.

La revolución de 1848 en Francia lleva al gobierno provisional y a destacados dirigentes como Louis Blanc, quien pugna abiertamente por la justicia social, solicitando la creación de un ministerio para asuntos de trabajo. Hasta 1863, en Alemania se crea un numeroso grupo de asalariados y con ello se produce la organización de la Asociación General de Trabajadores Alemanes y, en 1869 el Partido Obrero Social Demócrata.

La Comuna de París de 1871 fue un gobierno revolucionario que detentó el poder en un largo período, esta comuna representó un intento del gobierno obrero que se caracterizó por un triple objetivo: revolucionario, anticlerical y social. Los dos órganos máximos del poder eran el Comité Central de la Guardia Nacional, al que apoyaba la Federación Interna de trabajadores y la Federación de Cámaras Sindicales, en esta época desaparecieron los delitos de coalición, huelga y asociación profesional con el objeto de mejorar sus

condiciones de trabajo, comienzan por fin a verse coronados sus esfuerzos y tenacidades al vislumbrarse los primeros brotes de asociaciones legalmente reconocidas y, mediante las cuales ya existía una negociación con los patrones.

Fueron efímeros los triunfos de la clase obrera sobre los patrones, los que elevaron a instituciones jurídicas a las que se les consideraban delitos de coalicón, la huelga y la asociación profesional; reconocimiento que el Estado hizo por necesidad más que por convicción en Francia por la Ley del 15 de mayo de 1864, misma que fue ampliada en 1901 e incorporada al código de trabajo en 1920. Inglaterra reglamentó el 21 de junio de 1871, las Trade Unions Acts y disposiciones de 1876. España lo hace el 30 de junio de 1887 con la aprobación de la ley de asociaciones. En el Tratado de Versalles en 1919 viene a consagrarse el principio humano de la asociación profesional por todos los países que en él se suscribieron, reconocimiento que ha sido ratificado en posteriores acuerdos internacionales. (55)

Creemos entonces que la evolución del sindicalismo en el mundo es vital para comprender que los líderes sindicales lograron consagrar sus objetivos aunque antepusieron sus intereses personales que al final fueron absorbidos por los colectivos; citaremos las siguientes palabras expresando la realidad en que vivimos "Gracias al sindicalismo charro los trabajadores mexicanos no son tan inquietos y revoltosos como en los otros países". (56)

(55) Gutiérrez Villanueva Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Editorial Porrúa. México 1993. p. 120

(56) Escarcego Florencia. El Poder Obrero en México. sexta edición. Editorial Ediciones Mundiales S.A. México 1976. p. 222

### 2.1.1. Los Sindicatos en Inglaterra

En el siglo XVIII Inglaterra había alcanzado un alto grado de desarrollo industrial. Su economía mercantilista le reportaba grandes beneficios; su programa de expansión colonial había obtenido extraordinario éxito, y su flota mercante crecía rápidamente y tenía fácil acceso a grandes cantidades de materia prima que transportaba desde las colonias. La invención de la máquina de vapor fue el gran estimulante del desarrollo de ricas colonias, la Revolución Industrial se encontraba en pleno apogeo.

La poderosa organización de los gremios medievales, con su relación de maestro- oficial- aprendiz, fue perdiendo su fuerte posición económica. Bajo la economía de los gremios, el oficial y el aprendiz eran miembros del hogar del maestro; el taller y el hogar constituían una unidad económica claramente definida, donde se iniciaba y complementaba la producción.

El sistema industrial fue una innovación radical que separó el taller del hogar. Con la distribución del trabajo surgió la nueva relación, pues el trabajador ya no trataba directamente con el dueño del establecimiento; al intervenir un representante del patrono, el trabajador perdió el contacto con el patrono y tuvo que tratar exclusivamente con el supervisor.

En 1720, los maestros de sastrería se dirigieron al Parlamento británico, a través de una asociación que reunía a más de siete mil trabajadores, pidiendo la obtención de un mayor salario y la reducción de una hora diaria de trabajo. (57)

Este es el verdadero punto de partida de las Trade Unions Británicas.

(57) Mozart V. Russomano. Principios Generales de Derecho Sindical. Editorial Tollege. Madrid, España 1977. p 30.

Aunque el movimiento asociacionista de los trabajadores continuó progresando, a finales del siglo XVIII surgieron los primeros conflictos en Yorkshire y Lancashire, que fueron el motivo o el pretexto suficiente para que las asociaciones de trabajadores fueran prohibidas. El gobierno de Pitt, apoyándose en el ambiente ideológico de las clases dirigentes, logró la aprobación del Parlamento en 1799, para la primera combinación Act, en 1800, la segunda. Estas leyes, según ellos, ponían fin definitivamente a estas actividades societarias, considerados atentados al libre desenvolvimiento industrial. Por primera vez la ley establecía que eran ilegales todos los convenios concluidos por los trabajadores de fábricas o por otros asalariados para obtener un aumento de jornal o una reducción de la duración de trabajo. Por la segunda se condenaba, a pena de reclusión a trabajo a cualquier obrero o empresario que entrara a formar parte de una coacción o de una asociación, que insitara a abandonar el trabajo o que ayudara a los huelguistas. (58)

Legalmente, a la asociación obrera no le quedaba más campo de acción que el de los socorros mutuos. (Asociación constituida exclusivamente para el auxilio en caso de enfermedad, vejez o invalidez). Este último y limitado recurso fué aprovechado por el movimiento inglés; claro está, que no sólo se concretaron a la actividad que la ley de su nombre señalaba sino a otras, específicamente relacionadas con la duración y retribución del trabajo.

Durante este primer período del industrialismo inglés se produjo una gran miseria en el proletariado que provocó un movimiento de oposición dirigido a lograr el remedio pronto a ese problema, cuya consecuencia fue una poderosa protesta dirigida al antimaquinismo. La reacción del Parlamento contra la agitación obrera y de quienes indirectamente la alentaban fueron las "Six Acts de 1819", que prohibían los mítines obreros y las publicaciones de los diarios de clase, imponiendo multas a los responsables de las publicaciones.

Estas circunstancias por las que atravesaba el movimiento obrero inglés no podían perdurar por mucho tiempo. Por eso después de una campaña de Francis Place, se logró, en 1824, la abrogación de las Combination Acts y en 1825, la aprobación del Parlamento de la Peel's Acts ( propuesta por el sir. Roberto Peel), que reconocía la libertad de las asociaciones para discutir salarios, horas, condiciones de trabajo y que permitía expresamente el convenio colectivo y la huelga.

El sindicalismo no había conseguido todavía en estatuto legal, pero su tolerancia ya había sido consagrada por una ley. Precisamente en los años 1825 y 1826, el Derecho inglés, aún sin atribuir personalidad jurídica a los sindicatos, reconoció el derecho de asociación.

De esta manera, los trabajadores ingleses obtuvieron medio siglo antes que los trabajadores del continente europeo, el reconocimiento de sus movimientos asociacionistas.

En 1830, haciendo uso de este derecho, empiezan los ensayos de unir nacionalmente a las organizaciones obreras existentes, pues aparte de la National Association for the Protection of Labour, a la que se afiliaban obreros de diferentes oficios, en 1834 se funda la Great Consolidated Trade Union, por el utopista Roberto Owen. El éxito fue sorprendente, pues en pocas semanas cerca de quinientos mil trabajadores, entre ellos numerosos campesinos y mujeres, participaron en la iniciativa de Owen.

En 1845 se fundó la National Association of United Trades, con criterios y tácticas más modernos; conseguía, en 1846, que se estableciera la jornada de diez horas de trabajo y que fueran mejoradas las leyes protectoras del trabajo. Esta organización duró sólo diez años. (59)

(59) Sorel Georges El Sindicalismo Revolucionario. Editorial Juan Pablos Editor. México, 1975. p.20

Sin embargo enseguida comenzó un movimiento de unión por ramas de la producción del que fueron manifestaciones, entre otras la Amalgamed Society of Enginers, Amalgamed Carpenter Society, y la National Unions of Miners. Como coordinador y asesor nacional de los diferentes grupos sindicales aparece, algo más tarde el London Trades Council.

En la segunda mitad del siglo XIX, el sindicalismo inglés continúa su progreso, en 1867 logra, de una vez por todas, la supresión de la desigualdad jurídica consagrada por la ley Master and Servant, que establecía una pena de prisión de tres meses a los obreros que voluntariamente violaban un contrato, mientras que si era un patrono el que cometía tal violación, sólo se le condenaba a pagar los salarios debidos y, cuando más una pequeño multa. En 1871 se dicta la Ley de Sindicatos, que constituyó la legislación básica en la materia.

En 1875 se aprueba la Trade Union Amendement Act, que hace entrar definitivamente al sindicato británico en el campo jurídico, al declarar que es legítima la acción dirigida a regular las relaciones entre los trabajadores y patronos o entre trabajadores y trabajadores, aunque ello represente imponer restricciones productivas en la organización de cualquier industria o negocio.

La legalización de los Trade-Unions trae consigo que los administradores de estas organizaciones estén autorizados a sostener ante los tribunales cualquier acción a la propiedad y a los derechos de asociación. Ya legalizada la organización sindical, el movimiento inglés continuó, con diversas alternativas, su marcha ascendente.

La Trade Disputs Act de 1906 y la Work-Mens Compensation Act, del mismo año, aseguraron la estabilidad jurídica de los sindicatos y de los convenios colectivos de trabajo. La ley del 17 de mayo de 1913, Trade Unions Act, permitió establecer en las reglas internas de dichas organizaciones no sólo los objetivos laborales y económicos propios de la

acción sindical sino, incluso los políticos pues les autorizaba a dar apoyo al partido laborista.

Por último y dentro del período bélico ( la guerra europea de 1914-1918), la Trade Amalgamation Act, del 10 de junio de 1917, permite la concentración sindical, determinando las condiciones que deben reunir los escrutinios sindicales para acordar las fusiones entre los sindicatos y firmar así grandes organizaciones obreras.

El fin de la primera guerra produjo una crisis económica y desocupación, por tanto, la pérdida de muchas de las ventajas de bienestar social adquiridas en el periodo de la preguerra y de la guerra, a pesar de un gran triunfo en los laboristas de 1918. En los años posteriores a 1920, empieza a influir otro movimiento típicamente inglés el "guildismo, que nació antes de la guerra europea, pero que alcanza su mayor desarrollo en esta época; tendió exclusivamente a formar unidades productoras obreras y, aunque tuvo un éxito inicial, sobre todo en el campo de la industria de la construcción, después perdió toda importancia.

La crisis económica mundial de 1929 impluso una tregua entre gubernamentales y laboristas y provocó la formación de un Ministerio de Unión Nacional hasta que a fines de 1930, el Ministerio MacDonald propuso al Parlamento modificar los severos preceptos establecidos en la Trade Unions Disputes Act, del 29 de junio de 1927, votada por todos los diputados conservadores, en la que confirmaba la ilegalidad de la huelga por solidaridad o por simpatía, condenando a los transgresores de dicha ley a multas que podían llegar a diez mil libras esterlinas y detenciones hasta por dos años. Sin embargo esta modificación fracasó por una propuesta intermedia del Partido Laboral.

Al triunfo electoral de los laboristas en 1945, se expidió una ley, el 22 de mayo de 1946 que derogaba la ley antihuelgista de 1927. (60)

(60) Lastra Lastra José Manuel. Derecho Sindical. segunda edición actualizada. Editorial Porrúa. México 1991. p. 183.

Podemos ver como el sindicalismo inglés mediante el mecanismo de ensayo -error ensayo -error logra que se contemple en su ley las normas proteccionistas para el beneficio de su comunidad, aunado a ello el siempre contar con el apoyo de los trabajadores ingleses que unidos logran sus objetivos.

### 2.1.2. Los Sindicatos en Francia

Es un estilo de acción revolucionaria de las organizaciones de trabajadores que tuvo su primera configuración en los sindicatos franceses del último decenio del siglo XIX. Esta forma de actuación recibió la influencia de los escritos de Georges Sorel, quien consideraba al sindicato como: "El instrumento de la guerra social".

El término francés syndicat significa en una acepción amplia del vocablo, asociarse para la defensa de los intereses comunes. Una organización de trabajadores es un syndicat ouvrier. El sindicalismo conceptúa al movimiento obrero general. El vocablo "Sindicalismo", con adjetivos auxiliares o sin ellos, se ha aderezado para una gran cantidad de usos, algunos metafóricos otros polémicos.

En el movimiento obrero francés del último decenio del siglo pasado se configuraron combinaciones de muchas de las ideas que circulaban en los grupos radicales del siglo XIX. Entre ellas, las de Proudhon, Bakunin, Blanqui, etc. Los conceptos centrales de la concepción sindicalista eran: la lucha de clases como característica determinante de la sociedad moderna y el método de transformación social; la clase obrera debe realizar su propia liberación con respecto a la autoridad empresarial, el sistema salarial y el estado opresor. La antítesis del compromiso partidista y la traición parlamentaria era la acción directa de los trabajadores que podían asumir muchas formas de presión sobre los empresarios o el gobierno: el boicot, el sabotaje o la huelgas.

El estudio conjunto de las estructuras del movimiento sindical francés y de las doctrinas que lo sustentan exige constatar dos periodos. El primero (1884-1919) se forma el sindicalismo confederado con su fisonomía original. El segundo se inicia a partir de 1919, está caracterizado por una serie de crisis, que adoptan la forma de divisiones y escisiones de las cuales el movimiento sindical no ha salido aún. (61)

El sindicalismo italiano, las ideas y las formas organizativas de los franceses ejercieron una gran influencia. Se dice que Sorel fue mucho más influyente y popular fuera de su propio país. En España, la corriente sindicalista se fundió en el movimiento anarquista, mucho más antiguo, para crear la más poderosa central sindicalista que haya funcionado en cualquier lugar: La Confederación Nacional del Trabajo (CNT), que tuvo su centro principal en Barcelona. Llevó a lucha de clases y la huelga general en el ámbito regional y nacional hasta el heroísmo, si bien casi siempre sus sangrientos levantamientos fueron aplastados.

A principios de 1848, con la Monarquía de los Orleans, se instaure la Segunda República, que proclama la libertad de asociación para los trabajadores, la limitación de la jornada y sobre todo el derecho del trabajo, para cuya consecución se establecen los Talleres Nacionales. Estos, por su falta de organización productiva y disciplina laboral, ocasionaron una crisis industrial que produjo la supresión de los mismos en junio de 1848. El golpe de Estado el 3 de diciembre de 1851 y la asunción de Napoleón III y el Segundo Imperio Bonapartista, pone fin a la Segunda República. Al comienzo no hubo cambios en materia obrera, pues con los destierros que acompañaron el golpe de Estado fueron incluidos varios agitadores laborales. En esta época se mitigaron las conductas antisocialistas de la escuela liberal clásica, pues se derogaron los artículos del Código Penal que castigaban la cesación concertada del trabajo (1864), la permisión de que las cámaras sindicales obreras se federaran (1868).

(61) Gallart Folch Alejandro. Tratado de Derecho del Trabajo, segunda edición, Editorial La Ley. Buenos Aires 1972. p. 751.

Por lo mismo el asociacionismo obrero ya no es un delito, y ello es un paso importantísimo hacia su futura legalización.

La política de la tercera República Francesa fue, en su primera época, manifestándose contraria al asociacionismo obrero. El 14 de mayo de 1872 se restringieron nuevamente las actividades de las organizaciones trabajadoras que, en algunas disposiciones administrativas locales, como la del Prefecto del Departamento del Ródano de 1877, llegan a la disolución de las que existían en el territorio de su jurisdicción. Un criterio favorable a la autorización jurídica de las asociaciones de los trabajadores prevalece en las esferas gubernativas francesas, después de la derrota de la Comuna de París.

Años más tarde, el ministro del Interior, Waldeck Rosseau, reprodujo en las líneas generales el proyecto del ministro de justicia, Cazot, quien había presentado el 21 de noviembre de 1880, y que fracasó porque sólo fue aprobado por la Cámara de Diputados y rechazado por el Senado. Sin embargo en esta ocasión el proyecto Cazot pasó a ser la ley del 21 de marzo de 1894. En esta ley se consagraba el principio de la absoluta libertad sindical, artículo 2 que podrán constituirse: libremente y sin autorización previa, asociaciones profesionales de unos y de otros con el fin de defender sus intereses económicos, industriales, comerciales, agrícolas, a las que se les concede personalidad civil y se les faculta recibir incluso la representación de los intereses particulares de los individuos de sus clase, cuando los interesados se les concedan... pueden también las asociaciones profesionales formar Uniones y Federaciones.

El 25 de agosto del mismo año, Waldeck Rosseau recordó a los prefectos de los departamentos, que debían de procurar el debido cumplimiento de los preceptos de esta ley favoreciendo el uso de la misma. A partir de esta fecha se integraron y organizaron muchas asociaciones de trabajadores.

En diversos puntos de Francia se constituyeron bolsas obreras de trabajo que, además de su objetivo básico, se convirtieron en centros de atracción y de coordinación de iniciativas de todo orden de los trabajadores. Con este clima favorable que prevalecía en el momento, se llegó al Congreso Obrero de Limoges, en el que se formó la Confederación General del Trabajo que sufrió, hacia finales del siglo XIX y principios del siglo XX las divergencias de los grupos que la integraban, pero que finalmente se constituyó en el organismo director máximo del sindicalismo francés.

Durante este periodo del sindicalismo francés, continúan influyendo en el fuertes tendencias ideológicas; persiste la influencia de los proudhonianos, muy cercanos al anarquismo, y el marxismo, representado por la sección francesa de la Internacional, observándose un nuevo factor, que es el del llamado "Sindicalismo Revolucionario", que se apoya doctrinariamente en la tesis de Jorge Sorel, de elogio a la violencia y a la supuesta fecundidad reformadora de la huelga en general.

La carta Amiens, resultado del Congreso Obrero celebrado en la ciudad del mismo nombre, del 8 al 14 de septiembre de 1906, aprueba una declaración de derechos, en la que se propone agrupar a todos los obreros de la lucha para la desaparición del asalariado y del patrono, proclaman también la lucha de clases y reafirman la necesidad de unidad de la clase trabajadora para mejorar las condiciones de vida y del trabajo.(62)

### 2.1.3. Los Sindicatos en España

Al seguir el curso histórico y la evolución del movimiento obrero vemos que la industrialización ha sido factor determinante.

(62) Lastra Lastra José Manuel. ob.cit. p.190

En el caso del obrerismo español no fue la excepción, aunque este presupuesto, la industrialización en España fue tardía y lenta, ya que a pesar de que la máquina de vapor se utilizó desde 1833 como motor en alguna manufactura textil de Cataluña, todavía en 1840, la industria textil mantenía en España sólo doscientos telares mecánicos, frente a veinticinco mil telares a mano.

En 1848 se inaugura el primer ferrocarril español de apenas unas decenas de kilómetros. En la segunda mitad del siglo XIX la industrialización toma un ritmo más rápido y por consiguiente, el movimiento obrero inicia también su organización. Al igual que en otros países surgen al principio las sociedades de socorros mutuos, a menudo distribuidas por oficio, donde se gestaban las reclamaciones al régimen de trabajo de la profesión.

Los alborotos de tipo político sucedidos en Barcelona en 1855, cuando en las barricadas apareció el rótulo "asociación o muerte", fueron síntomas prematuros -aunque indudables- de la tendencia de inquietud obrera. En el mismo año y en la misma ciudad, la fábrica textil Bonoplate, los trabajadores pedían la supresión de las máquinas selfáctinas en el que intervinieron no sólo las autoridades locales sino el Parlamento Nacional.

En 1871 la rama marxista ortodoxa, con gran influencia en la sociedad internacional de los trabajadores, fundada en Londres, envió a Madrid a Paul Lafarge, quien había sido diputado del socialismo francés y había formado parte activa en el movimiento de la Comuna, con el propósito de organizar su propaganda en España. El conocimiento que tenía de la lengua castellana le facilitó esta labor y, a pesar de ello éste se concretó sólo a limitados círculos intelectuales, pues el medio obrero se mostró por entonces apático ante el proselitismo socialista.

En 1879, año en que se funda el Partido Socialista Obrero Español, es cuando dicha tendencia ideológica empieza adquirir importancia en el mundo obrero. Lafarge puede ser considerado como fundador del Partido Socialista Obrero Español.

Poco antes de la llegada de Lafarge como emisario del marxismo de España, Miguel Bakunin había enviado a un propagandista de tendencia anarquista Giovanni Fanelli, quien en Madrid se puso en comunicación con González Morago, de los primeros anarquistas españoles. En 1870 fundó un periódico y una unión obrera que denominó "La Fraternidad", y luego constituyó un núcleo ideológico: la alianza de la Democracia Social; finalmente, situó el centro de su propaganda en Barcelona.

La influencia de estos dos tendencias continuó por separado, en el movimiento obrero español; el socialismo marxista en el centro y norte de España; el anarco sindicalismo en Cataluña y Aragón.

El reconocimiento jurídico del derecho de asociación también es tardío en la legislación hispana. Aparece por primera vez con un texto fundamental en 1869. Después la Constitución de 1876 lo proclama solemnemente. Más tarde, con el advenimiento de la República, la Constitución de 1932, en su artículo 39, lo hará con mayor precisión, al declarar: "Los españoles podrán asociarse o sindicarse para los distintos fines de la vida humana conforme a las leyes del Estado". También hasta ese año, no se promulga la ley específica de asociaciones profesionales, pues no pasa de proyectos.

El primero de 1855; el de Posada Herrera, en 1866; el de Marqués de Cáceres, en 1877; el de Maura, en 1919; el de Burgos Mozo, en el mismo año, el de Fernández Prada, en 1920. (63)

En cuanto a la legislación de huelgas, en España, como en todos los países, empieza la prohibición severa en el Código Penal de 1870, en el artículo 556, la incluye en el número de los delitos, con el nombre de: "coalicación con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo". Este criterio será rectificado por la fiscalía del Tribunal Supremo, del 26 de junio de 1902 y luego por la ley de huelgas del 27 de abril de 1909, que convertirá la huelga lock-out en la facultad que podrá ejercerse al por el derecho.

(63) Russomano Mozart V. ob.cit. p.40

Las asociaciones sin autorización legal al principio únicamente toleradas durante mucho tiempo y sólo con el estatuto jurídico al final van creciendo y aún multiplicándose en España. en 188 se funda la primera central obrera, que es la Union General de Trabajadores, aunque en 1881 se había creado la Federación Obrera de Trabajadores, que pasará a ser, en 1902 la Federación de la Solidaridad Obrera y que se constituirá orgánicamente como central en el mismo año, con el nombre de Confederación Nacional del Trabajo. Estas dos agrupaciones sindicales, la UGT Y LA CNT, responderán respectivamente a las dos ideologías, de las que ya hemos hablado, que fueron las inspiradoras y las protagonistas de la organización obrera española.

La UGT admitirá el aprovechamiento de los medios legales de lucha por las reivindicaciones laborales del proletariado que se le ofrecen, en realidad político social en que se desarrolle; en cambio, la CGT sólo admitirá los medios de actividad huelgística y aquellos inmediatamente revolucionarios que las circunstancias deparen, rechazando toda colaboración con los organismos emanados directa o indirectamente del Estado que traten de encauzar pacíficamente los conflictos del trabajo.

En esta primera etapa del sindicalismo español, sobre todo en el ámbito de la industria, la doctrina ideológica católica tiene poco éxito, a pesar de varias iniciativas de algunos propagandistas como el Padre Vincent y después el Padre Palau, y la fundación de varios sindicatos católicos en 1919 que llegan a crear una confederación propia.

En cambio, en el ámbito rural tienen en esta época mejor éxito en materia asociativa, pues la "Confederación Católica Agraria, a la vez sindical y cooperativa, llega a representar la mayor organización del campo español". (64)

(64) Del Rosal Amaro. Los Congresos Obreros Internacionales. tercera edición. Editorial Grijalbo. Barcelona 1972.p.62

El estallido en 1936, de la guerra civil o de los mil días, como algunos la llaman, produjo un cambio sustancial en el movimiento obrero. Una vez terminado el conflicto bélico, fueron expedidas las bases del 10 de mayo de 1938, en el documento oficial, al que se denominó Fuero del Trabajo, que había de tener el rango de una disposición constitucional. Según el mismo, la institución de los que denominaba "sindicatos verticales" debían descansar sobre los principios fundamentales de unidad, totalidad, jerarquía y verticalidad, estando íntimamente relacionada con el Estado y el movimiento nacional siendo corporación de Derecho Público.

La unidad quiere decir que sólo había una organización sindical con unidad de fines a cumplir. La totalidad significa que debe comprender a todas las individualidades sindicales y a todos los objetivos o fines propios del órgano sindical.

La jerarquía comprende tres aspectos: orden o grado en que deben encontrarse los sindicatos dentro de la estructura social española, forma o manera de proveerse los cargos sindicales, así como las atribuciones de los mismos y la unidad del mando.

Del sindicato vertical, han de formar parte conjuntamente: Todos los empresarios y trabajadores, no por afiliación, sino por incorporación y adscripción automática en razón del oficio; pues, pertenece a un municipio, cuando se es vecino de la población.

Sólo al término de la guerra civil española fueron llevadas a la práctica estas concepciones doctrinales, con la publicación de la Ley Básica del 5 de diciembre de 1940, y de las demás leyes y disposiciones reglamentarias y complementarias de la misma, aparecidas a finales de 1942.

Las funciones corresponden a los sindicatos verticales se extendían a múltiples extremos de la vida económica, en general y de la vida laboral, pero no a la ordenación de las condiciones de trabajo, pues su fijación se la reservaba el Poder ejecutivo.

La ley del 22 de abril de 1958 introduce los "Convenios Colectivos Sindicales", que suponen, para la fijación de las condiciones de trabajo en cada especialidad productora, la previa negociación entre las clases patronal y obrera.

Por último la Constitución del 29 de diciembre de 1978, en su artículo 28 establece que: " Todos tienen derecho a sindicarse libremente, a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.(65)

Comentamos al respecto que la legislación española contempla claramente el principio de Libertad Sindical en todo lo concerniente a que el trabajador tiene plena libertad de acción según su criterio se lo determine sin intervención de intereses de otra índole y sin presión del patrón. Sería muy interesante el hecho de saber de que forma se obedece este precepto pues nos parece muy importante y muy bien hecho.

#### **2.1.4. Los Sindicatos en Alemania**

El desarrollo del movimiento obrero en Alemania fue posterior al de Inglaterra o Francia donde el fenómeno de la industrialización comenzó antes. Alemania, durante el siglo XIX, era todavía una nación predominantemente agrícola. No obstante, en el último tercio de este siglo y en el siguiente se unió al ritmo de la industrialización.

El movimiento obrero alemán acabó por polarizarse en direcciones ideológicas distintas: una socialista-democrática y la otra cristiano-social.

(65) Lastra Lastra José Manuel. ob.cit. p.209

Al ser derrotada militarmente Alemania en la guerra europea de 1914-1918, pudo valorarse la acción de los organismos sindicales, pues los partidos que los respaldaban en el campo político tenían una influencia decisiva en el funcionamiento del sistema presidido por la Constitución de Weimar. La intervención Saboteadora del régimen democrático del socialismo independiente, y finalmente de las formaciones comunistas, se originó un clima de violencia que propició, en algunas ocasiones, las intervenciones del ejército que desde la orientación nacionalista conservadora de Heindenburg y Von Papen, vino a terminar en la ocupación del poder de Hitler y sus nacional-socialistas.

El nuevo régimen de relaciones de trabajo que instauró Hitler no conservó siquiera las apariencias y el vocabulario del sindicalismo.

Después de la derrota militar, en la segunda guerra, se reestableció en Alemania la Libertad Sindical. Posteriormente en el Congreso de Munich de 1946 quedó constituida la gran Federación de Sindicatos Alemanes, respondiendo a dos tendencias ideológicas predominantes mencionadas.

Los sindicatos se fueron formando naturalmente, pero su carácter se transformó a uno puramente económico. Pretendieron eliminar la intervención estatal en el régimen de la asociación profesional. Además se formaron cooperativas que funcionaban aledañas a los sindicatos las cuales se encontraban subsidiadas por el Estado lo que les daba una mayor difusión que a los sindicatos.

Los seguidores de Marx y La Salle se fusionaron, predominando el dominio de los socialistas, surgieron después los sindicatos católicos que pretendían la defensa de la clase obrera, pero no se encontraban conformes ante la situación predominante, la lucha de clases era desaprobada. Es increíble que después de la desventaja que se tenía se logra alcanzar a Inglaterra y Francia.

Al ser derrotada militarmente Alemania en la guerra europea de 1914-1918, pudo valorarse la acción de los organismos sindicales, pues los partidos que las respaldaban en el campo político tenían una influencia decisiva en el funcionamiento del sistema presidido por la Constitución de Weimar. La intervención Saboteadora del régimen democrático del socialismo independiente, y finalmente de las formaciones comunistas, se originó un clima de violencia que propició, en algunas ocasiones, las intervenciones del ejército que desde la orientación nacionalista conservadora de Heindenburg y Von Papen, vino a terminar en la ocupación del poder de Hitler y sus nacional-socialistas.

El nuevo régimen de relaciones de trabajo que instauró Hitler no conservó siquiera las apariencias y el vocabulario del sindicalismo.

Después de la derrota militar, en la segunda guerra, se reestableció en Alemania la Libertad Sindical. Posteriormente en el Congreso de Múnich de 1946 quedó constituida la gran Federación de Sindicatos Alemanes, respondiendo a dos tendencias ideológicas predominantes mencionadas.

Los sindicatos se fueron formando naturalmente, pero su carácter se transformó a uno puramente económico. Pretendieron eliminar la intervención estatal en el régimen de la asociación profesional. Además se formaron cooperativas que funcionaban al lado de los sindicatos las cuales se encontraban subsidiadas por el Estado lo que les daba una mayor difusión que a los sindicatos.

Los seguidores de Marx y La Salle se fusionaron, predominando el dominio de los socialistas, surgieron después los sindicatos católicos que pretendían la defensa de la clase obrera, pero no se encontraban conformes ante la situación predominante, la lucha de clases era desoída. Es increíble que después de la desventaja que se tenía se logra alcanzar a Inglaterra y Francia.

(66) Menéndez-Pidal Juan Derecho Social Español. Revista de Derecho Privado, vol. I Madrid, 1952 p. 186

## 2.2. HISTORIA DEL SINDICALISMO MEXICANO

En la época de la colonia la raza y la clase constituyen los fundamentos de las jerarquías económicas y sociales novohispanas, en esencia existen individuos de tres tipos de razas (blanca, cobriza y negra), el espíritu de rebeldía no deja de latir durante la época colonial, y por eso se registran todo tipo de levantamientos, motines, disturbios y conspiraciones. El sector que más se exalta es el indígena cansado de la subyugación y dominación que reciben.

El problema más grave en la colonia es lo relativo al trabajo, puesto que los agricultores indígenas, no desean abandonar sus tierras para convertirse en jornaleros mal retribuidos y a la vez los trabajadores españoles no desean viajar a América para ocuparse con igual o menor salario, éstas son las causas internas que más tarde provocan la independencia.

En cuanto a la estrategia y táctica del movimiento obrero para la defensa y promoción del interés profesional, el sindicalismo mexicano cuenta con antecedentes importantes a partir de la segunda mitad del siglo XIX, con el auge y consolidación del individualismo liberal. Estrechamente ligado a las agrupaciones artesanales de los gremios coloniales las asociaciones de trabajadores, en la sociedad decimonónica, sucedaneo a la consumación de la independencia, se desarrollaron en el marco del mutuo socorro y de las cooperativas. (67)

Congruentes con las demandas de colaboración y control profesional, substanciales del gobierno liberal, surgieron diferentes organizaciones mutualistas, que aún permeadas de un estricto carácter religioso ofrecían a los obreros asociados, cajas de ahorro y fondo de ahorro, apoyo para gastos de enfermedades, incapacidad e inhumación.

(67) Iglesias Severo. Sindicalismo y Socialismo en México. Editorial Grijalbo. México, 1970. p. 23

Excepcionalmente constituían también, un canal de préstamos sin réditos o de intereses muy bajos para casos de emergencia.

Las mutualidades de los ferrocarrileros o de ramos importantes como la industria textil y la de sombrería, tabaco y sastrería, tuvieron gran importancia, si bien fueron evolucionando hacia la creación de cooperativas para abaratar el consumo de los agremiados o de plano incorporarlos a la productividad y libre cambio. Muy pronto se comprobaría que las mutualidades y las cooperativas mediatizaban las lucha de clase y muy poco o nada hacían por la emancipación de los obreros.

Al concluir el histórico debate de diciembre de 1816 presidido por el Pastor Rouax, el diputado Macías elaboró el proyecto de la Declaración de los Derechos Sociales y del Trabajo: " La facultad de asociarse está reconocido como un derecho natural del hombre, que en algunos casos es más necesaria que la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar por otro salario, a efecto de uniformar las condiciones en las que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible cuando los patrones no acceden a sus demandas, es cesar el trabajo colectivo (huelga) este derecho es universal en tanto no se ejercite con violencia. (68)

La libertad del trabajo y de la industria fueron consagrados en los artículos 4º y 5º de la Constitución Federal de 1857 lo que hizo imposible la legislación ordinaria de trabajo que se consideraba para el mundo liberal, como una forma de intervención del estado en la economía y vida de los particulares. Se regularon libertades públicas de reunión y asociación con fines pacíficos y lícitos donde los mexicanos encontraron respaldo para formar sus asociaciones profesionales.

(68) De la Cueva Mario ob.cit. p.29.

Por lo mismo se sostiene que en México no fueron reprimidos los derechos de asociación, coalición, los sindicatos en facto, ni las huelgas.

Lo cierto es, que la carencia, el hambre, la desocupación y la inestabilidad en el empleo, amén de la falta de indemnizaciones por riesgos de trabajo orillaron a los trabajadores, artesanos, obreros y a la mayor parte de los campesinos emigrados a buscar en las mutualidades centros de especulación, concientización y lucha para la defensa de supervivencia encontrándose el antecedente real del sindicalismo en México. El gobierno de Benito Juárez se negó a conocer la cuestión social y reprimió con acciones policíacas y disposiciones de índole legal.

Llegó al extremo de conjurar la lucha sindical, abanderado por las agrupaciones de la industria textil, con un decreto promulgado el 10 de enero de 1862 en el cual ordenó aplicar la ley marcial (consejo de guerra y pena de muerte) a quienes participaran en huelgas o apoyaran asociaciones o acciones vinculadas a las mismas. La torpeza del sistema estimuló los brotes de resistencia, que dentro de un hibridismo ideológico desconcertante, de anarquismo social utópico, cooperativismo y anarco sindicalismo pronto se extendieron a todo el país.

En el Imperio de Maximiliano de Habsburgo, donde se condena la inversión extranjera y la censurable cuota de guerra intestino para México, el emperador promulga en 1865 el Estatuto Provisional del Imperio y una legislación de trabajo que constituye el antecedente serio que se dio por primera vez en México.

Reguló las principales condiciones de trabajo ( jornada de sol a sol, descanso hebdomadero), así como normas de seguridad. Careció sin embargo del reconocimiento de los principales derechos sindicales de asociación profesional, negociación colectiva y huelga. Esto le costo a Maximiliano el retiro del apoyo de los conservadores coincidente con el éxodo de las tropas francesas y su fusilamiento es la etapa de la decadencia del gobierno liberal.

El gobierno Juarista promulgó el Código Civil el 13 de diciembre de 1870 que reguló de manera incompleta el contrato de trabajo y se integró el Código Penal del 1 de abril de 1872, cuyo artículo 925 proscribió la coacción y claramente la huelga.(69)

A la muerte de Benito Juárez y después de la caída del gobierno de Sebastián Lerdo de Tejada, asumió la presidencia mediante un golpe de Estado Porfirio Díaz que se perpetuó en el poder durante 30 años, donde inició una fecunda labor de reestructura y fomento económico que mejoró la vida de la nación, reinstauró el orden y promovió la educación .

El Congreso Obrero permanente es creado el 6 de marzo de 1876, se busca conseguir mejores condiciones de trabajo, permanecía la oportunidad de empleos, así como eventualmente decisiones ponderadas del gobierno respecto a las leves libertades. El Porfiriato diseñó una política de expropiación y deslinde del territorio mexicano que nuevamente despojó a los indios de sus propiedades y gestó mayores latifundios, sumiendo a los campesinos en la más honda miseria, al movimiento obrero logró corromperlo, cuando no lo sometió por la fuerza y la tortura. Bajo el lema de mucha administración y poca política se desintegró el círculo de obreros en 1880 y neutralizó las acciones de los principales sindicatos industriales. Hacia los principios del presente siglo Camilo Arriaga y Ricardo Flores Magón, el Partido Liberal Mexicano y su diario Regeneración, sostuvieron la denuncia de abusos del régimen. (70) El 20 de noviembre de 1910 se desata la Revolución y Porfirio Díaz es derrocado el 25 de mayo de 1911, abandonando el país para dar paso al gobierno interino de Francisco León de la Barra que pronto fue sucedido por Francisco I. Madero.

(69) Lastra Lastra José Manuel. ob. cit. p.219

(70) Santos Azuela Héctor. ob.cit. p.p. 53-58

Este formó en 1912 el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría del Trabajo, los anarquistas no se adhirió, tampoco concilió el movimiento de Emiliano Zapata jamás entregó las armas permitió la creación de la Casa de Obrero Mundial en 1912. Asesinado Madero y después del arribo de Victoriano Huerta, quién lo clausuraría el 27 de mayo de 1914 mandando a ejecutar a Serapio Rendón y Belisario Domínguez. Derrocado el dictador la Casa se volvió a abrir en agosto siguiente pero pronto se vio dividida por las intrigas carrancistas que no aceptaron los acuerdos del Congreso de Aguascalientes para conferir la presidencia a Eulalio Gutiérrez, por el contrario continuaron la guerra civil. (71)

El sector mayoritario comandado por el Dr. Atl de la Casa del Obrero Mundial se vinculó a las fuerzas de Carranza en 1915, forman el pacto para formar batallones rojos para combatir a los zapatistas y villistas, lo que no se dio y en lugar de unirse a los carrancistas se unieron a los zapatistas, donde militaron hasta la extinción del movimiento. Ese mismo año después de dismantelar la Casa del Obrero Mundial de cuyos servicios ya no precisó. Surge la CROM (Confederación Obrera Mexicana) el 12 de mayo de 1918. Con aparentes reformas socialistas y con la convicción de ser la organización representativa de todo el movimiento proletario del país ciertamente apoyado por el actuar nacional; Alvaro Obregón permite que se forme el Partido Laborista Mexicano, con el cual se inicia el cambio estratégico de acción múltiple, que se definió como abierto entreguismo al Estado. Morones acusado del asesinato de Obregón hace caer estrepitosamente la Confederación en 1921 se crea la Confederación General del Trabajo antagonista a la CROM, con ella se vino abajo la CROM así se formaron diversas confederaciones que fueron censuradas por Calles quién creó el Partido Nacional Revolucionario, Calles consiguió la neutralización de todas las confederaciones que oponían su fuerza al partido, el callismo elabora un Código del Trabajo, tal no se promulgó pero influyó considerablemente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo.

(71) Lombardo Toledano Vicente, La libertad Sindical en México. Editorial Universidad Obrera. México, 1974.p.174

A instancias del CSUM se fundó el Comité Nacional de Defensa Proletaria, el 15 de junio de 1935, importante bastión de la izquierda y que bajo la ergida de Lázaro Cárdenas uniría sus fuerzas a las de Lombardo Toledano para crear la Confederación de Trabajadores de México el 24 de febrero de 1936, con muy lamentables consecuencias que perduran a la fecha, se prohibió con Cardenas, la vinculación con la CTM al partido del gobierno, a la sazón el Partido de la Revolución Mexicana creado para legitimar sus proyectos futuristas de gobierno, de esta manera se va gestando la pantalla ideal para la expropiación petrolera. Tras algunos años de socialismo chabacano el lombardismo entró en crisis y pronto fue revasado por el sector de Velázquez.

Vicente Lombardo Toledano fue sustituido por Fidel Velázquez en la Secretaría General de la CTM, el 2 de febrero de 1941. Así se logró neutralizar cualquier intención socializante y encajar abiertamente en la política de la sumisión institucional hacia el gobierno. Aunque ya desde Lombardo en 1940, se habían congelado los salarios, esta línea se mantiene por Velázquez y se contemplan a la huelga como la última y excepcional de las medidas de lucha.

A finales de la gestión lombardista, con el apoyo oficial y la promesa de volver abrir los canales democráticos de la CTM, se logró que importantes sindicatos nacionales de industria como el ferrocarrilero y el de electricistas, retornaban aquella central. Más de inmediato se procedió a controlarlas, desconociendo o cambiando a comités directivos por sectores incondicionales a la secretaría general.

La CTM respaldó las medidas de Miguel Alemán Valdés Secretario de Gobernación, se incorporó sin condiciones, a la política de unificación. Conciente de su dominio, el gobierno organizó un frente obrero que contrarrestará la acción de la CTM, creándose la Confederación Obrera Campesina Mexicana COCM en 1942. El 8 de julio Avila Camacho hizo suscribir un Pacto de Unidad Obrera que vinculó, dentro del esquema tripartito del corporativismo, a las principales organizaciones sindicales: CTM, CROM, CGT, COCM.

El compromiso nacional manipulado verticalmente por el gobierno, impulso la congelación de las condiciones de trabajo y la abstención de las acciones sindicales.

En la lucha contra el comunismo y la manipulación obrera, el grupo de cinco lobitos ( Velázquez, Yuren, Amilpa, Quintero y Sánchez Maderiaga ) los cinco lombrices como les llamó Morones, jugó un papel prioritario en el desgajamiento sindical , usando eficazmente, los recursos de la represión, la antidemocracia y el control. Como respuesta obligada, en marzo de 1947, Valentín Campa y Luis Gómez Zepeda formaron a partir del sindicato ferrocarrilero, la Confederación Unica de Trabajadores, Vicente Lombardo creó el Partido Popular en 1948 y en 1949 se formó la Confederación Nacional Proletaria.

Después de la expulsión del lombardismo, el grupo de Fidel Velázquez modificó los estatutos de la CTM en el sentido de promover la política del buen vecino y la democracia sindical, adoptando como táctica fundamental, la lucha por la unidad nacional. Pese a que sus dirigentes siempre hicieron todo lo contrario, cambiaron también el lema, por el más convencional de "Por emancipación de México".

Hacia 1950 Fernando Amilpa declararí que dentro de la CTM la consigna principal era de organizar la lucha proletaria por las reivindicaciones populares en contra del imperialismo.

La CTM cobró fuerza inusitada, extendió sus ramales por toda la República y afianzó su participación en los cuadros del gobierno Fidel Velázquez llegó al senado y varios dirigentes cetemistas ocuparon curules parlamentarias en las diputaciones del sistema. (72)

La fuerza corrupta de la CTM y la expansión de sus cuadros preocupó el propio sistema que no dudo en promover la creación, como viable contrapeso de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) que en 1952 agremió con algunos sindicatos de empresa, a la COCM, la CNT, y la CUT. Satanizadas por la CTM no lograron tener trascendencia política e hizo volver a pensar al gobierno en el viejo esquema del corporativismo laboral de Avila Camacho .

Dentro de este proceso se formó en 1954 la CRT (Confederación Revolucionaria de Trabajadores) propendiente a fortalecer la unidad nacional, fundamentalmente en el aspecto del trabajo, a pugnar por condiciones decorosas de existencia, por el respecto a la huelga, por la democracia sindical, así como por la intervención de la mujer en la dirección y la vida sindical. Inducida por el sistema político pronto terminó integrándose el PRI.

Fiel a sus proyectos hegemónicos al régimen de Ruiz Cortines, inspirado en el viejo modelo de 1942, impulsó la creación del Bloque de la Unidad Obrera en 1955, que agrupó a las principales centrales sindicales e inclusive el FSTSE (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado).(73)

Hacia fines del sexenio y ya en espera de las elecciones de López Mateos, en enero de 1958, se agravó el conflicto ferrocarrilero que exigía el mejoramiento en los niveles de vida así como en la democracia sindical.

La represión masacró a centenares de trabajadores ferrocarrileros y extendió, después, la persecución al magisterio, a los grupos radicales y a todo el rescoldo del poder y resistencia.

La campaña fue larga e involucró al gobierno de López Mateos que no pudo asumir la bandera del nacionalismo y la lucha contra el comunismo.

(73) *Ibidem* p. 76

El burocratismo sindical repuntó y se adueño de la acción, quedando también manipulada la justicia del trabajo. El régimen en turno reformó la legislación laboral, siempre bien contrarrestada y en la cual se protegió la estabilidad en el empleo, la insuficiencia del salario y la participación de utilidades.

Se adicionó en 1940 el apartado B del artículo 123 para regular a los empleados de la Federación y se promulgó en 1962 la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El primero de diciembre 1964 asumió la presidencia Gustavo Díaz Ordaz y adoptó una política de apoyo al desarrollo y estabilidad convencionales, respaldada en la más absoluta intransigencia hacia los cuadros opositores. Desde un principio apuntó su intención de grupos verticalmente al sindicalismo patrio y con energía escarmentadora, reprimió todo brote de reacción obrera. Así sofocó diversos movimientos sindicales como el de los médicos y el de los pilotos aviadores.

Para conseguir la neutralización del movimiento obrero en los sucesos del 68, influyó notablemente la creación del Congreso del Trabajo, organización cúpula de tipo corporativo, que agrupa bajo el patrocinio y el control de estado y que fué fundada por orden del Presidente el 19 de febrero de 1966.

La situación hizo crisis, cuando ante la inminencia de las olimpiadas, pero también coincidente con el movimiento universal, estallo en el capital el conflicto estudiantil de 1968. La intolerancia del régimen y la crisis que apuntaba graves desajustes económicos, hicieron incontrolable el cierre de las compuertas y estallaron el conflicto.

Como premio a la abstención de las centrales obreras que no se comprometieron con el movimiento estudiantil, Díaz Ordaz Hizo expedir lo que se festinó como una Nueva Ley Federal del Trabajo.

El 1º de mayo de 1970 se trató en realidad de una adaptación con algunas ediciones de la legislación laboral del 31 que nada aportó entonces, el régimen procesal de los conflictos de trabajo dentro de la misma tónica, la ley sería retocada en 1980, afectando seriamente los derechos colectivos del trabajo. Debemos señalar que frente a duras derrotas anteriores, el movimiento sindical se desarticuló, girando en torno a la acción y consignas del charrismo.

Luis Echeverría arriba a la presidencia, pese al malestar de Díaz Ordaz, el 1º de diciembre de 1970 parece iniciar un programa de gobierno con más apertura y diálogo para el movimiento obrero. Falaz y egocentrista, siempre apoyado en programas populistas, abre de alguna manera las compuertas al sindicalismo, que a través de las diversas corrientes democráticas e independientes, reacciona por sus reivindicaciones tanto económicas como políticas frente a una profunda crisis. (74)

A partir del 10 de junio de 1971, el gobierno echeverrista dejó ver su política contradictoria de estimular, controlar y después desconocer y reprimir a las agrupaciones obreras. Al final del sexenio el hostigamiento y el propósito de aniquilar las acciones sindicales son reiteradas y a fondo, de tal suerte que en 1976, decae de alguna manera el sindicalismo independiente. (75)

Nos podemos dar cuenta que el sindicalismo no ha cambiado desde que se iniciaron los primeros sindicatos, pues no evoluciona sino que conforme pasan los sexenios los mandatarios apagan o dan auge a los movimientos sindicales o en su defecto los controlan.

Al transcurso de los años se han dado buenas ideas como las de Lombardo Toledano que procuran el bienestar del trabajador aunque la explotación sigue latente, sin embargo en el presente se pretende obtener mayores ingresos con la fuerza de trabajo sin otorgar ningún tipo de prerrogativas a los trabajadores.

(74) Santos Azuela Héctor. ob.cit. p.77.

(75) Idem.

### 2.3. HISTORIA DE LA LIBERTAD LABORAL SINDICAL EN MEXICO

El reconocimiento de la libertad sindical, y la legitimación de su actividad política, principio aceptado actualmente, en el Derecho Laboral, la formación de diversas corrientes ideológicas, el planteamiento de la finalidad mediata del movimiento sindical entre otras circunstancias lanzaron a los dirigentes obreros a la lucha por el control de las grandes masas de obreros.

La libertad sindical es originalmente un derecho del trabajador pero, los sindicatos una vez constituidos, adquieren una existencia y realidad propias que dan origen a nuevos derechos. Por lo tanto existen un derecho personal a la sindicación y un Derecho Colectivo de los sindicatos destinadas a fines supremos del Derecho del Trabajo.

La libertad personal de sindicación, es un derecho originario de cada trabajador, las disposiciones que lo rigen son: La Declaración de los Derechos Sociales 1917, La Declaración Universal del Hombre, adoptada por las Naciones Unidas en 1948, el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, artículo 357, el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, ratificado por el senado mexicano, según el Diario Oficial de la Federación de 1856.  
(76).

Antes de la dominación española no podemos considerar que hubiera en los pueblos aborígenes una organización que permitiera hablar de la libertad sindical, pues independientemente de que en la posesión de las tierras se hayan registrado algunos sistemas comunales, ellos no pudieron determinar la creación de una verdadera organización profesional. (77)

(76) De la Cueva Mario. ob. cit. p. p. 299-300

(77) Lombardo Toledano Vicente.ob.cit. p. 56

Después de la conquista de México, realizada por Hernán Cortés, era natural que se trataran de aplicar en los nuevos dominios de España los principios y normas que regían en la madre patria y por ello se trasplanto el régimen corporativo a la llamada Nueva España constituida en el territorio mexicano.

Advertimos que existe un ataque a la libertad sindical, se controló la producción, evitando la competencia que las artesanías mexicanas pudieran cambiar respecto de los productos importados de España.

Aunque la independencia iniciada en 1810 destruyó prácticamente la organización colonial, formalmente vinieron a desaparecer los gremios hasta 1861 durante la época de la reforma, en que todos sus bienes pasaron a considerarse como bienes nacionales.

Por lo que ve a la organización patronal y la libertad de que pudieran haber disfrutado, es interesante mencionar como se agrupaban los diferentes organismos; los llamados Consulados de Comercio que tenían como misión fundamental administrar justicia entre sus miembros.

Como la independencia precisamente era respecto de España, se presentó el fenómeno de que mestizos y criollos se unieron para luchar en contra de los españoles, pero en estas luchas y aún en las que les sucedieron, entre el mismo grupo de mestizos y criollos, divididos por los partidos liberal y conservador, se olvidó completamente el indígena, dando lugar así a que grandes masas de población se encontraran en situación de verdaderos desheredados. Estas luchas intestinas después de la consumación de la independencia en 1821, motivaron a que no hubiera ningún adelanto en materia industrial y por ello tampoco se observó desarrollo en la asociación profesional ni en la libertad sindical.

Así llegamos hasta el año de 1857 en que se expidió la Constitución del país, en su artículo 9º garantizó el derecho general de asociación.

El régimen instaurado por el general Porfirio Díaz determinó cambios muy importantes dentro de la economía mexicana; se logró la pacificación del país, se abrieron las puertas al capital extranjero, se construyeron ferrocarriles y aparecieron los primeros bancos.

Al abrir las puertas al capital extranjero no sólo se permitió la inversión de los Estados Unidos de América, sino también se vio con gran complacencia la aportación de capitales europeos.

En lo que ve al reparto de tierras, las compañías deslindadoras cometieron verdaderos abusos, dándole lugar a que una minoría detentara la propiedad de una gran parte del territorio nacional.

En aquel régimen consecuente con las ideas que se sostenían en otros países, se incluyó en el artículo 925 del Código Penal de 1872 la prohibición de las coaliciones que tuvieran por objeto ejercer violencia física o moral para hacer que suban o bajen los salarios jornales de los operarios o impedir el libre ejercicio de la industria del trabajo.

Al iniciarse el siglo XX México ofrecía realmente un Estado de gran adelanto material, en comparación con el último tercio del siglo anterior, pues era evidente que el país pugnaba ya por entrar a un terreno de desarrollo industrial.

En aquellas épocas se inició el período de tolerancia oficial para la libertad sindical, pues de otro modo no se comprende como pudo establecerse, en 1906. El gran círculo de obreros libres estaban muy desubicados pues, estallaron las huelgas de Cananea y Río Blanco. En este período si es exacto que intervinieron algunos líderes de origen europeo, como Moncaleano que alentaban a nuestro trabajadores y a nuestras incipientes asociaciones profesionales.

En 1910 Don Francisco I. Madero enarbó el programa de la No Reección y dió comienzo a la revolución que habría de prolongarse durante algunos años.

El señor Madero perseguía fines eminentemente políticos, realmente fue Emiliano Zapata el que tomo en el sur la reivindicación de las clases campesinas.

En la época de Venustiano Carranza, primer jefe del Ejército Constitucionalista, aparecieron los batallones obreros en el D.F. y al ir tomando fuerza dieron lugar a que el propio Carranza los disolviera, lo que no impidió que la Federación de Sindicatos Obreros celebrará en Veracruz en el Primer Congreso Obrero Nacional.

La Constitución Política que se expidió como resultado de aquel congreso constituyente, incluyo artículos tan renovadores como el 123, el que con claridad absoluta se garantizó el derecho de coalición, al establecer la fracción XVI que tanto obreros como empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales.

En 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo en que respondiendo a un verdadero anhelo de libertad sindical en el artículo 234 que "Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o no formar parte de él".

Para refrendar la disposición anterior el artículo 235 dispuso: "Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo ala disposición contenida en el artículo anterior se tendrá por no puesta".

Esta victoria se vio empañada por lo dispuesto en el artículo 236 que aceptó la clausula de exclusión por separación.

Tal precepto seguramente respondía a una reacción de los trabajadores contra el derecho que en años anteriores había detentado el patrón, para despedir a un obrero si formaba parte de un sindicato e inclusive ponerlo en

un sindicato e inclusive ponerlo en las listas negras que circulaban con todos los patrones e impedían que fuere contratado.

La libertad sindical en relación con el Estado y con los trabajadores existe, pero desaparece tratándose del trabajador y su sindicato.

Estas cláusulas han sido apoyadas por el sector oficial y por ello las encontramos casi en la y totalidad de los contratos de trabajo.

La primera ley de la Cámara de Comercio de la Ciudad de México fue en 1908, aun cuando la Cámara de Comercio se fundó en 1874. (78).

En 1924 el gobierno recién electo del General Calles puso en marcha una política que, de acuerdo con sus propias palabras, buscaba reorganizar y reglamentar las relaciones entre el Estado y la Sociedad e impulsar el desarrollo capitalista. Con este fin, se planteaba como condición localizar el punto de equilibrio entre las dos fuerzas fundamentales de la sociedad : El capital y el trabajo.

La libertad sindical era entendida como un elemento de modificación de la sociedad que debería dirigir su acción a limitar el poder absorbente del capitalismo, participando en las diferentes fases de la producción y penetrando a la organización social en su conjunto.

El mismo Calles pensaba en el sindicato como en la "Unidad Organica de la Sociedad Futura" con ello quería decir que además de sus funciones propiamente económicas; se refería a las que desarrollaba el sindicato en favor del mejoramiento sindical obrero.

Hasta la organización formal del sindicato, en marzo de 1924 fue cuando comenzaron realmente a intervenir en la organización de se centro de trabajo encontrando en ello enormes obstáculos.

(78) Euquerio Guerrero. Relaciones Laborales. Editorial Porrúa . México 1971. p. p.75-78

El sindicato se encargará de hacer respetar la barrera social que mercaba los límites al enfrentamiento de las partes y que aseguraba el control y la disciplina de los trabajadores. (79)

Los Sindicatos han estado prohibidos durante mucho tiempo por considerarse que los fines que perseguían eran contrarios a la libertad y autonomía individual en la vida económica; después fueron admitidos limitadamente, y por fin reconocidos y utilizados por el Estado para sus propios fines, a través de la absorción de su propia estructura. (80)

En 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo que vino a regular la organización de los sindicatos, las distintas formas que pueden presentar, los requisitos para su creación. (81)

Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado por que se respete el principio de la libertad sindical que se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir entre varios sindicatos el que prefiera.

Entre nosotros, el proyecto original de la Ley del Trabajo de 1931 que fue enviado al Congreso consagraba el principio de libertad sindical y así fue aprobado.

En la Ley actual se dejaron los preceptos íntegros del anterior ordenamiento, sin embargo, el artículo 395 autorizó la existencia de las cláusulas de exclusión.

(79) Rocio Guadarrama. 75 años de Sindicalismo. Editorial Instituto Nacional de Estudios de la Revolución Mexicana. México 1986. p.136

(80) Francesco Santoro Pasarelli. Nociones de Derecho del Trabajo. décima cuarta edición. Editorial Diana. Madrid 1963. p.20

(81) Equerio Guerrero. ob.cit. p.316.

## **2.4. NACIMIENTO DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Aunque Le Grant murió sin que sus proyectos se consolidaran, había dejado una simiente maravillosa que en breve daría óptimos frutos. Concomitante, los parlamentos de Alemania debatían ante la posibilidad de que se tomaran acuerdos internacionales para uniformar ciertas medidas protectoras de mujeres y niños. Hacia 1889, Suiza lanzó la primera iniciativa, al invitar a trece gobiernos para que discutieran sobre materias laborales podrían adoptarse reglamentaciones, fijando la inauguración el 5 de mayo de 1890, la que no se llevó a cabo, pues la conferencia de Berlín inició el 14 de marzo de 1890. La reunión concluyó sin crear compromisos formales, aunque sí generó recomendaciones detalladas para reglamentar y prohibir el trabajo minero, dominical para niños y mujeres.

En agosto de 1897, las organizaciones obrero-cristianas de catorce países, reunidas en Zurich, celebraron el primer Congreso Internacional de Protección Obrera, habiendo adoptado una resolución que pedía al gobierno de Suiza que promoviera leyes internacionales del trabajo e invitara a otros países a crear una Oficina Internacional del Trabajo.

En ese mismo año de 1897, un Congreso en Bruselas examinó los logros de Berlín y se avocó a estudiar los principios en que habría de basarse la fundación de la proyectada Oficina Internacional del Trabajo.

El Congreso de Bruselas dio como resultado la integración de una comisión que promoviera la tendencia de varios países. Otras organizaciones partidarias de la misma causa se constituyeron en el mes de julio de 1900, reunidas todas formaron la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, considerada como el primer antecedente directo de la Organización Internacional del Trabajo actual.

La primera Oficina Internacional del Trabajo entró en funciones el 12 de mayo de 1901, en un edificio donado por el Cantón de Basilea, Suiza. (82)

La organización de ellas se estima como indisolublemente unida a la evolución del Derecho Internacional del Trabajo.

La Asociación Internacional de Legislación del Trabajo estaba formada por agrupaciones nacionales y no por gobiernos, pero varios optaron por hacerse representar en la Comisión Internacional que se reunían bienalmente; al llegar a la primera guerra, ascendió a 22 el número de participantes.

La Asociación se celebró en la ciudad de Berna, 1905 y 1906 dos reuniones en las que participaron Alemania, Dinamarca, Francia, Gran Bretaña, Grecia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Rumania, Servia y Suiza. Dos tratados internacionales surgieron de la conferencia de 1906 uno que prohibía el empleo del fósforo blanco y otro que reglamentaba el trabajo nocturno de las mujeres. Correspondió a ello el mérito histórico de ser los primeros Convenios Internacionales de Trabajo.

La Asociación Internacional convocó a una tercera conferencia en Berna, Suiza en 1913, que contó con la participación de trece Estados. De ahí surgieron varios convenios que no fueron suscritos por el advenimiento de la primera guerra mundial, que canceló la existencia efectiva de la Asociación Internacional de la Legislación del Trabajo.

La primera guerra mundial sofocó temporalmente el esfuerzo de crear un Derecho Internacional del Trabajo, pero lo no lo abatió del todo. La generosa idea subyacía bajo la preocupación de dedicar todo el tiempo y recursos al triunfo de la contienda.

Tras la conferencia de la paz de 1919 y más concretamente después del Tratado de Versalles, cuya parte XL creó la Organización Internacional del

**Trabajo, sus logros se dan alrededor al Derecho Internacional Laboral.**

**Durante el curso de la guerra organizaciones obreras de diferentes países vinieron manifestando la idea de que la futura Conferencia de Paz debería referirse expresamente a la protección de los trabajadores.**

**Así lo propuso la Federación Americana del Trabajo, paulatinamente se venía acercando el final de la primera guerra mundial y previniendo que en breve se firmaría el Tratado de Paz los trabajadores redoblaron sus actividades.**

**La Conferencia de los Preliminares de la Paz en su primera reunión tuvo lugar el 25 de enero de 1919, se acordó nombrar una comisión que habría de encargarse de la cuestión relativa a la creación de la Legislación Internacional del Trabajo.**

**La comisión de la Legislación Internacional del Trabajo se formó por quince miembros, a razón de dos delegados por cada una de las potencias mundiales y cinco para las veintiún potencias restantes; fue designado como primer presidente Samuel Gompers; el texto se redactó y paso a formar la parte XIII del Tratado de Versalles titulado "Trabajo", quien da origen a la Organización Internacional del Trabajo.**

**La iniciación de labores se consigue en la primera reunión el 29 de noviembre de 1919 en Washintong, Estados Unidos en un clima de incertidumbre; se realizó la designación del Congreso Administrativo, elecciones que fueron muy disputadas quedando electo como presidente Arthur Fontaine, empezaron a colaborar entre todos para formar los primeros convenios. (83)**

(82) Barroso Figueroa José. ob.cit. p.18

(83) Ibidem.p.19

Cabe sin embargo hacer la aclaración. La Organización Internacional del Trabajo significó en su origen la respuesta de los países capitalistas a la revolución socialista que había triunfado.

Rusia apenas en 1918. El socialismo desentrañaba la desaparición de la lucha de clase por el medio más radical; simplemente la supresión irremisible de una de ellas.

Al fundarse la Organización Internacional del Trabajo se dio vida al foro mundial para la participación de los gobiernos, trabajadores y empresarios, de modo que en su seno fuera posible recuperar pacíficamente la problemática originada por el fenómeno de la lucha de clases que es inmanente a la relación obrero-patronal.

La organización Internacional del Trabajo ocupa una posición única entre las instituciones intergubernamentales en su seno trabajadores y empleadores, en colaboración con los gobiernos, participan en la formulación de su política y en la obtención de sus resoluciones.

La Organización Internacional Promueve el trabajo y con ello aporte su contribución al establecimiento de una paz duradera y universal.

La historia constituye la base para que las organizaciones modernas se conduzcan, después de conocerla consideramos que será más fácil continuar con nuestra investigación.

**NATURALEZA JURIDICA DE LOS SINDICATOS**

Siendo el sindicato el medio más eficaz a través del cual el obrero puede aspirar a la prosperidad, tiende a formarlos, por ello en el presente capítulo incluimos los requisitos que son indispensables para constituir un sindicato, la personalidad jurídica, su contemplación en la legislación así como su objetivos y su disolución; para con ello fijar las condiciones en las que se sustenta la existencia de los sindicatos.

El análisis de la naturaleza jurídica, como persona puede ser hecha por el examen del negocio jurídico de su constitución, para saber si se trate de un contrato abierto o una convención.

Como persona jurídica el sindicato es el centro de referencia de las relaciones jurídicas. Tiene por lo tanto la capacidad de actuar como parte, sujeto de derechos y obligaciones.

El sindicato es en su origen, una fuerza social, revestida de personalidad jurídica, esencialmente institucional, que dentro de los límites constitucionales y legales tiene la función esencial de producir, por la vía de convenios, derecho objetivo.

**3.1. REQUISITOS PARA SU CONSTITUCION**

Ahora bien mencionaremos los requisitos que nos presenta el maestro Mario De la Cueva que clasifica a los requisitos en dos grupos de fondo y de forma, los primeros son los elementos sustanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato la segunda se refiere a las calidades de las personas que concurrirán a su organización y funcionamiento como lo marca la legislación. A) Requisitos de fondo.- El sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir sindicatos, ya que estas asociaciones son únicamente formadas por trabajadores o patrones. En consecuencia una asociación de personas que no posean la calidad anterior podran constituir una asociación mercantil o civil pero no un sindicato.

La finalidad que deben proponerse los trabajadores al sindicarse es el estudio del mejoramiento y defensa de los intereses de trabajo, que quiere decir que los integrantes tienen a cargo la creación de un mejor mañana.

B) Requisitos de forma y en cuanto a las personas-. La libertad sindical posee un sentido de universalidad que corresponde a las esencias mejores del derecho del trabajo, por lo que no puede haber trabajadores de primera o segunda clase, por lo que todos son iguales ante la ley, así se encuentra consagrado en la fracción XVI del artículo 123.

Respecto del hombre y la mujer gozan de los mismos derechos para ingresar a un sindicato con fundamento en las reformas legales de 1974. Respecto de los menores el artículo 239 de la ley de 1931, que dice que los menores trabajen con permiso y sean mayores de 14 años podrán formar parte de sindicatos exceptuando formar parte de la mesa directiva los menores de 16 años. Ahora bien los extranjeros pueden formar parte de un sindicato siempre y cuando no desempeñen puestos de dirección dentro de la agrupación. Por último los trabajadores de confianza no podrán ser participantes de los sindicatos con los demás trabajadores.

- 1.- El acta constitutiva: La reunión de los trabajadores en el acto primario, constitutivo enviando copia a la autoridad correspondiente para el debido registro.
- 2.- Copia autorizada de los estatutos, conformando que se trata de una formalidad escrita.
- 3.- El acta de elección de la mesa directiva: puede estar fusionada con el acta constitutiva. Las elecciones posteriores se harán en otras actas; así lo explica la fracción II del artículo 337 que impone al sindicato la obligación de comunicar el cambio de mesa directiva en un término de diez días. (84)

Para De Buen Lozano el acto constitutivo de este tipo de organización es un negocio jurídico en donde se presume la concurrencia de 20 trabajadores o tres patrones, respectivamente cuya congregación de voluntades crean un nuevo sujeto de derecho; a saber de una persona jurídica. De aquí se desprende, sin asomo de duda que se trata de un negocio jurídico colectivo que supone la reunión de los elementos de esencia y validez. (85)

En alguna ocasión se sostuvo que al establecerse un número mínimo, se estaba reestrngiendo a la libertad sindical. Ello no nos parece así dado que toda institución debe ser reglamentada para que reúna las garantías necesarias para su correcto desempeño y éste se obtiene cuando hay una cantidad de miembros adecuada con respecto a los fines del sindicato. (86)

De lo anterior y apoyándonos en la explicación de el maestro De Buen Lozano Néstor, desprendemos que efectivamente el hecho de constituir un sindicato constituye un negocio jurídico tomando en cuenta que el negocio jurídico es: "Los actos de la voluntad humana que deliberada y concientemente busca producir consecuencias jurídicas". Mediante el negocio jurídico se expresa el objeto del sindicato, así como el nacimiento de una nueva persona jurídica a la que se le atribuirá su respectiva personalidad.

### 3.2. PERSONALIDAD JURIDICA

Nuestras organizaciones obreras siguieron la ruta, que puede llamarse universal del movimiento sindical europeo y norteamericano, pero algunas circunstancias especiales obligaron al legislador a partir de la Constitución de 1917 a reconocer la personalidad jurídica de los sindicatos.

(85) De Buen Lozano Néstor. ob.cit. p. 702.

(86) Ruprech J. Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial U.N.A.M. México 1980 p.100

Los fracciones XVI y XIX de la Declaración de los Derechos Humanos reconocieron a los sindicatos como los representantes de los intereses y derechos colectivos; transformaron la huelga, de simple hecho productor de efectos jurídicos en acto jurídico; facultaron a los mismos sindicatos a solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para fijar las condiciones colectivas de trabajo que debían regir en las empresas o ramas de la industria en sustitución de las contenidas en los contratos colectivos sujetos a revisión, y al prohibir el paro empresarial y aún la suspensión o terminación unilateral de los trabajos de la empresa autorizó, sin embargo a los patronos, cuando concurrieran circunstancias económicas o técnicas que lo justificaran a que solicitaran de las mismas juntas los autorizará a suspender o dar por terminadas parcial o totalmente sus actividades.

La personalidad jurídica nace desde su constitución de tal suerte que el registro es el elemento que sirve para autenticar la existencia del sujeto. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 374 dice: " Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas ".

La personalidad sindical está viva en todo momento para actuar ante cualquier autoridad en defensa de los intereses colectivos de la comunidad obrera y en representación de cada uno de los trabajadores. (87)

El individuo al tener el deseo de convertir una idea en realidad, se ve en la necesidad de asociarse con otros individuos con el objeto de que teniendo todos una idea común puedan concluir o realizar la obra anhelada por todos. El individuo al entrar al sindicato pierde de alguna manera sus derechos personales, pues de ahora en adelante serán los de la asociación los que tengan preponderancia. El concepto de persona jurídica nace como investidura romanista, que decía que en la vida jurídica ocupaban el lugar y cumplían sus funciones análogas a las personas físicas utilizándose también indiscriminadamente la expresión -universitas- para denominar unificadamente a un conjunto de individuos.

(87) De la Cueva Mario. ob.cit. p.p. 349-351

Ya en las épocas modernas se va extendiéndose el concepto a muchas organizaciones del derecho privado que surgen y se desarrollan como consecuencia de las nuevas formas y necesidades de la vida social. (88)

Aunque a veces se use persona y personalidad como sinónimos y sean consecuencia el uno del otro no deben confundirse los términos. Persona es todo ser capaz de ser susceptible de derechos y obligaciones en tanto que personalidad se entiende como la aptitud de ser sujeto activo o pasivo en la relación laboral.

Jurídicamente es la persona quien tiene el derecho y la ley otorga la aptitud para entrar en las relaciones jurídicas o en otras palabras para ser titulares de derechos y obligaciones.

La personalidad jurídica es un concepto de derecho o construcción normativa, que se ha elaborado para unificar los derechos y obligaciones que se le atribuyen a todo sujeto en una relación jurídica ya se trate de los seres humanos o del conjunto de personas físicas o de bienes debidamente organizados para la realización de una finalidad lícita; es decir permitida por la ley.

La personalidad se manifiesta por ciertas características peculiares que son los atributos de la misma; entre ellas capacidad, domicilio...

El registro es un medio de control del sindicalismo. En materia laboral la personalidad jurídica se acredite según el artículo 692 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la junta de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrado la directiva del sindicato. (89)

(88) Gutierrez Villanueva Reynold. ob.cit. p.136

(89) Lastra Lastra José Manuel. ob.cit. p. 308

### 3.3. FUNDAMENTO JURIDICO

Los sindicatos para tener trascendencia jurídica son regulados por la ley para que tengan observancia general y obligatoria en el mundo laboral.

En primer término el nacimiento de las asociaciones se desglosa de el artículo 9 constitucional donde se otorga como derecho en tanto sea lícito; e la letra dice: " No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente; pero sólo los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta la asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por un acto de autoridad, sino se profieren injurias contra éste, ni se hiciere uso de amenazas o violencias para intimidarlo u obligarlo a resolver en el sentido que desee ".

La libertad ahí está dirían los legisladores, pero nos preguntamos nosotros ¿Existe una libertad plena o todo es condicionado por la ley?.

Después nos dirigimos a la reglamentación sobre las coaliciones que es lo que antecede a las organizaciones sindicales, en el título séptimo de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 356: " Coalición es el acuerdo temporal de un grupos de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes".

El ingrediente principal de la coalición es la temporalidad, posterior a ello hablamos ya del sindicato organizado.

Artículo 356: " Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses ".

Esta definición ya no tiene la característica de requerir que los integrantes del sindicato sean de la misma profesión, oficio u especialidades similares.

Ahora la ley engloba a todo tipo de sindicatos, sólo especifica que debe tratarse de trabajadores o sindicatos.

**Artículo 357:** " Los trabajadores y patrones tienen derecho de constituir sindicatos sin autorización previa..."

La legislación Mexicana acepta a la asociación profesional como ente jurídico colectivo y al respecto lo señala en el artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal en su fracción IV, " Son personas morales, los sindicatos, asociaciones profesionales y demás que se refiera la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

Como podemos observar la ley delimita en los artículos que mencionamos el campo que permite al trabajador actuar en base a lo establecido.

### **3.4. FINALIDAD DE LOS SINDICATOS**

Si la asociación profesional ha nacido por la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, su objeto no podrá ser otro que el de proteger aquellos que se agrupan con carácter de estable para un mejor resultado de sus demandas ante los empleadores. Por lo tanto el fin esencialmente lícito es el fin profesional; en tanto que los fines sociales, económicos, políticos y sociales son fines cadyuvantes o secundarios.

La asociación laboral se presenta como un medio para el logro o realización de aspiraciones concretas por quienes lo integran, sean empresarios u obreros; siempre desde el punto de vista de un antagonismo posible en el area de las relaciones contractuales individuales y colectivas entre patrones y trabajadores.

Pese al antagonismo de clases se va superando, al menos en apariencia en los Estados colectivistas o repúblicas populares, la finalidad profesional de los sindicatos persiste porque la defensa de los intereses profesionales. La asociación profesional persigue fines egoístas fines que además como normas son determinadas por leyes de fondo en forma expresa. Cualquier entidad de patronos o trabajadores que se constituyen para dar cumplimiento a propósitos distintos de los expresados en la ley configurará una actividad pero no una asociación. (90)

Un interés colectivo.- es el interés de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común. No es la suma de intereses individuales, sino su combinación, es indivisible en el sentido de que viene satisfecho no por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer necesidades colectivas. El interés colectivo que no sea de interés general, es un interés privado, por lo tanto, no nos ocupa pues la asociación profesional es un interés público. Los sindicatos han aprontado dos instrumentos para darle funcionalidad: El Contrato Colectivo y la Huelga.(91)

Sin duda la finalidad originaria del sindicalismo fue la satisfacción del impulso asociativo, pero la unión por la unión no es la finalidad humana sino más bien en contrasentido. De ahí que el movimiento obrero se propusiera la unión de los trabajadores para la lucha por una existencia digna de ser vivida por seres humanos.

Las finalidades de los sindicatos, no se agotan en la positivación de un derecho concreto sino que continúan en la tendencia a su mejoramiento constante y en la vigilancia de su puntual cumplimiento, no tanto en beneficio de personas particulares, sino más bien de la comunidad obrera.(92)

(90) Alcalá Zamora y Castilla Luis, Cabanellas de Torres Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Editorial Hellasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1972. p. 310

(91) Santoro Pasarelli Francesco Traducción González Suárez Fernando. Nociones de Derecho del Trabajo. décima cuarta edición. Editorial Diana Madrid, España 1963. p.20

(92) De la Cueva Mario. ob.cit. p. 261

La asociación sindical es una organización, un conjunto de órganos que hace que ella sea propia, única e indivisible.

Una organización específica con funciones y fines específicos de la misma naturaleza que se vale también para ser simplemente tal. Asociación fundamentalmente tiene como fin desenvolver actividades, medios para obtener éxito y para ser aplicada en sus funciones. (93)

Como fin del sindicato podemos señalar el de la integración de los organismos estatales en los asuntos de trabajo. Igualmente la Comisión Nacional para el reparto de utilidades.

Muchos son los fines a los cuales puede ir encaminado el sindicato en el momento de su constitución, pero su objeto se encuentra determinado en el artículo 123 en la fracción XVI, del apartado A en los siguientes términos: " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Los sindicatos pueden participar de manera activa en la vida política del país, aunque no concibiendo como un objeto esta tarea sino como meta coadyuvante, pues la finalidad es la señalada en el artículo 356 de la Ley laboral. Por ello, el derecho social tiene la facultad de ejercer toda clase de actividades políticas, ya que la política está íntimamente relacionada con la vida sindical. (94)

La finalidad primordial nos la señala el artículo 356, los demás objetivos se van gestando ya dentro del sindicato; cuando integrados en comunidad exponen sus respectivas demandas y estas se hacen una sola que posteriormente se expone ante el empleador para su satisfacción.

(93) Ruprech Alfredo. ob.cit. p. 70

(94) Gutiérrez Villanueva Reynold. ob.cit. p.89

### 3.5. DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

El sindicato siendo una persona jurídica puede desaparecer o transformarse. La transformación significa que el sindicato ha alterado o cambiado no teniendo el objetivo que se propuso en un principio. Ello va unido a una modificación del estatuto lo cual requiere una aprobación de la asamblea citada para tal fin y el beneplácito de la autoridad administrativa cuando se exige la constitución de los sindicatos. (95)

La transformación del sindicato no puede afectar a lo que es esencial en él; es decir sus fines en los que estos configuran aquel, como organización profesional, toda vez que ello comportaría una desviación en la naturaleza del sindicato como tal y por lo tanto, equivaldría a la verdadera creación de un grupo diferente. (96)

Puede en cambio afectar a la estructura de los requisitos de pertenencia de los sindicatos a lo que son previsiones regulares es prescripción estatuaría el número de órganos o a las funciones de éste.

**Causas: Voluntarias-** Comprenden diversas situaciones como la voluntad de los miembros o transformación del sindicato o bien su disolución.

**Estatuarias-** Cuando el estatuto determina esa circunstancia. Es típico el vencimiento del plazo por el cual el sindicato se constituyó; esta es una situación no muy clara pues es difícil que en la actualidad una asociación haya cumplido totalmente con el fin para el que se constituyó. Un caso sería si el fin del sindicato fuera que todos sus miembros se transformaran en patronos.

(95) Ruprech Alfredo. ob. cit. p. 120

(96) García Alonso Derecho del Trabajo, tercera edición. Editorial Porrúa. Barcelona, España 1960. p. 103

La voluntad de los miembros puede manifestarse de dos maneras expresa o tácita; la primera mediante el cumplimiento de normas legales y estatutarias respectivas.

La tácita se produce cuando los miembros dejan de cumplir sus obligaciones y por inanición el sindicato deja de funcionar.

Por último, el sindicato puede transformarse o fusionarse con otro, con el cual nace una nueva institución, pero desaparece la anterior.(97)

La disolución de los sindicatos está precariamente reglamentada en la ley. De manera indirecta aparece en la ley a propósito de los estatutos en el artículo 371, cuya fracción XIV se refiere a las normas para la liquidación del patrimonio sindical y en el 379 que dispone " Los sindicatos se disolverán: I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y II. por transcurrir el término fijado en los estatutos. A su vez el artículo 380 indica que en caso de disolución los activos se aplicarán en forma que determinen los estatutos y, en su defecto pasarán a la federación o confederación que pertenezcan y si no existen al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es obvio que la liquidación sindical habrá de hacerse por los funcionarios que el propio sindicato designe a través de la asamblea que acuerde la disolución. No se exigen publicaciones especiales que puedan servir de aviso a terceros ni a los propios agremiados. tampoco se indica que habrá que dar aviso de la disolución a la autoridad registral.(98)

El art.353 de la ley de 1931 señaló tres causas de disolución: el transcurso del término fijado en los estatutos ; el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran; la realización del objeto para el que fueron constituidos. La ley nueva conservó las dos primeras causas.

(97) Ruprech Alfredo. ob.cit. p. 124

(98) De Buen Lozano Néstor. Tomo II. p. 637

Respecto de la tercera, llegó a la conclusión de que requería en todo caso, una decisión de la asamblea, único órgano que puede determinar si en efecto se había realizado el objeto para el que fue constituido el sindicato.(99)

### 3.6. BENEFICIOS Y REESTRICCIONES

Al hablar de beneficios nos referimos aquellos derechos que el trabajador adquiere cuando ingresa a un sindicato. En realidad comparado con las reestricciones son pocos los beneficios pues adquiere también bastantes obligaciones.

El primer beneficio es el de otorgar al trabajador el derecho de asociación que nosotros consideramos es un derecho natural del hombre debido a la inclinación innata del hombre por la convivencia con sus semejantes.

Esto, en el curso espontáneo de la vida humana y social es una condición de supervivencia de la especie. Por ello la libertad laboral de los trabajadores no se reduce a las garantías otorgadas por los ordenamientos jurídicos sino que incluye también los derechos humanos y naturales que a todo individuo corresponden.

Los derechos de los sindicatos pueden dividirse en derechos directos y derechos reflejos: los primeros derivan del derecho estatuario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos, en tanto que los segundos son prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de los que no lo son.

Derechos directos, derivados de las normas estatutarias de la comunidad. a) El derecho a participar en la vida del sindicato, con los mismos derechos de todos los sindicados, un resultado consecuente con el sentido democrático de las organizaciones sindicales obreras. b) Como consecuencia el derecho de concurrir a las asambleas. c) El derecho de votar en la asamblea y ser votado para los diversos cargos sindicales.

(99) De La Cueva Mario. Tomo II. ob. cit. p. 363

El derecho de desempeñar el cargo para el cual haya sido elegida la persona. e) El derecho de exigir que se cumplan puntualmente los estatutos y reglamentos sindicales. f) exigir la rendición de cuentas. g) La facultad de exigir la intervención del sindicato ante el empresario o las autoridades de trabajo, a fin de que se le cumplan cabalmente sus derechos individuales.

Respecto de las obligaciones la ley no contiene alguna resolución específica, pero al establecer el contenido de los estatutos en la frac. VI del art. 371, menciona las obligaciones y derechos de los asociados. Lamentablemente los estatutos no se ocupan de los principios generales ni de la obligación principal de los sindicatos las que pueden resumirse en pocas palabras: cumplir el derecho de la comunidad, especialmente las normas reglamentarias y estatutarias.

Prohibiciones a los sindicatos: Después de la reforma Cardenista de 1940, levantó una prohibición de intervenir en asuntos políticos, el artículo 249 de la ley de 1931 conservó las prohibiciones siguientes: intervenir en asuntos religiosos; ejercer la profesión de comercio con ánimo de lucro; usar la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen; fomentar los actos delictuosos contra personas o propiedades.

La comisión en el propósito de extirpar de la legislación del trabajo las referencias a los hechos delictuosos, suprimió las dos últimas prohibiciones. Por lo tanto, el art. 378 conservó dos prohibiciones: no intervenir en asuntos religiosos y no ejercer la profesión de comerciante con el ánimo de lucro. (100)

El beneficio de los derechos de preferencia se otorga a una persona por disposición de la ley para hacer efectivos ciertos derechos o para su elegibilidad, para ser titular de un derecho en relación con otras que pudieran tener las mismas expectativas. El Derecho Mexicano en la exposición de motivos de la ley vigente reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión en virtud de la cual se obliga al patrono a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del

contrato colectivo, se le impone la obligación de aceptar a los trabajadores mexicanos, por sobre los extranjeros, a quien le haya servido por más tiempo por sobre de menos tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

El hecho de que la ley establezca la obligación para que un patrono prefiera en igualdad de circunstancias, a un trabajador sindicalizado, equivale en forma directa, a obligar a los trabajadores a pertenecer a un sindicato para tener el derecho de ser preferidos. (101)

Como podemos observar el derecho de preferencia es beneficio pero también es restricción, solo depende de la situación en que esté el trabajador; pero sin duda es una limitación a la libertad sindical laboral.

La estabilidad en el empleo es otro derecho que el trabajador se hace acreedor cuando a la relación de trabajo se le da el carácter de permanente, depende de la voluntad del trabajador y el patrono.

La estabilidad en el empleo es la certeza del presente y el futuro, dignifica al trabajador, pues su permanencia en el empleo no depende de los caprichos de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, gracias a la existencia de este derecho permite que nazcan otros como: gratificaciones, participación de utilidades, aguinaldo, etc. puesto que ellos se generan con el tiempo de servicio.

Las cláusulas de admisión y exclusión en un principio constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, para fortalecer la unión de los trabajadores en las negociaciones colectivas, más tarde se convirtieron en un elemento de defensa y de combate hacia la tendencia sindical que lograba la mayoría de los trabajadores.

(101) Lastra Lastra José Manuel. ob. cit. p.280-288

Es necesario señalar que quienes tienen el cargo o encomienda de seleccionar al personal a menudo ignoran u omiten simplemente los aspectos legales y menos aun si algunos de los aspirantes cuentan con una "buena recomendación", pues esa será la clave sin duda para que se le otorge el puesto, por lo que opinamos que las cláusulas deben ser abrogadas.(102)

### **3.7. EFECTOS DE LOS SINDICATOS**

Al encontrarse el trabajador sujeto a los regímenes de un sindicato, deberá respetar las normas que cada uno fije; los efectos que causara en cada trabajador serán determinados en tanto cumple o deje de cumplir sus derechos y obligaciones.

Estará a disposición del patrono para la aplicación de las diversas cláusulas sindicales, podrá pedir que se le respalde en contra del patrón cuando quiera pedir algunas mejoras o este siendo violado alguno de sus derechos.

El principal efecto que causan los sindicatos son los cambios en la sociedad y vida del trabajador, con el nacimiento de esta persona jurídica el trabajador busca obtener ventajas inmediatas y tangibles para sí mismo y para su colectividad. La existencia del sindicato trae consigo la realización de todas las formalidades para su registro y cuando ya ha sido registrado inicia sus funciones en el marco de legalidad y apegado con las reglas que establece la Ley Federal del Trabajo. El patrono por su parte, tendrá que respetar las condiciones que los trabajadores unidos pidan siempre y cuando estén en su derecho. El sindicato ya en sus actividades podrá desarrollarse libremente y permitirá a los trabajadores tener el derecho de la opción y actuar dentro del sindicato con plena libertad de opinión y crítica en cuestiones que afecten a la organización y especialmente vigilar la actuación de las autoridades sindicales, las

cuales sólo tendrán como encomienda seguir la pauta que les marque el sindicato. El trabajador contribuirá con una cuota para el sostenimiento del sindicato a que pertenezca y en caso de no cubrirla correrá el riesgo de ser expulsado. El sindicato tendrá la obligación de vigilar que todas las prestaciones le sean cubiertas al trabajador en tiempo y forma debidas. Los estatutos de cada organización sindical definirán los derechos y obligaciones de sus miembros. Para poder formar parte del sindicato se tendrá que ser trabajador activo. Satisfechos los requisitos que marca la ley para el registro de los sindicatos, ninguna autoridad tendrá la facultad de negarlo. (artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo). Desde el momento en que las autoridades dicten la resolución ipso iure el sindicato se tiene por registrado y desde este momento el sindicato goza de personalidad jurídica. Este registro producirá efectos ante todas las autoridades. (artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo). El artículo 375 dice: " Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales que le correspondan sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces a petición del trabajador, la intervención del sindicato. Los sindicatos son personas morales de derecho social. La disposición del artículo 375 es de materia procesal. inclusive también se habla de la defensa de derechos individuales, pero los derechos inherentes de la persona moral corresponde ejercitarlos a quienes los representen, mesa directiva o Secretario General; cuando algún trabajador no esté de acuerdo con su mesa directiva en el momento que lo manifiesta cesa la representación social del sindicato y entonces el trabajador por sí solo se defiende o por la persona que lo designe. (comentario del artículo 375 en la Ley Federal del Trabajo)

El sindicato es el establecimiento de un compromiso entre el patrón y el trabajador, en el cual el que rebasa las reglas establecidas tendrá que responder conforme a derecho. La asociación profesional no es más que una realidad social que actúa como cobertura de interrelaciones que se dan entre los hombres que obran y tienen un fin común.

La voluntad no es propia, sino que requiere de órganos en este caso de la mesa directiva, para tomar decisiones y llevarlas a cabo.

Todos los actos realizados por este órgano representativo, " en la medida que corresponden a la competencia atribuida en los estatutos, lo son de persona jurídica. Por lo tanto, aquellos que producen un daño a terceros, de carácter contractual, generan una responsabilidad civil en la persona jurídica del sindicato. La responsabilidad será de la directiva y no de los integrantes del sindicato.(103)

Referente a la responsabilidad penal en que podría incurrir algún sindicato nuestra legislación penal del Distrito Federal en su artículo 11º es muy clara al mencionar que : "Cuando algún miembro o representante de una persona jurídica, o de una sociedad, corporación o empresa de cualquier clase, con excepción de las instituciones del Estado, cometa delito con los medios que para tal objeto las mismas entidades le proporcionen de un modo que resulte cometido a nombre o bajo el amparo de la representación social o en beneficio de ella, el juez podrá, en los casos exclusivamente especificados en la ley, decretar en la sentencia la suspensión de la agrupación o su disolución cuando lo estime necesario para la seguridad pública". El artículo 11 señala que corresponde a la asociación tanto los beneficios como los perjuicios. Aunque lo más usual que se aplicado en nuestro derecho es la sanción a los responsables directos. Podemos pues descubrir que el efecto principal de la creación de un sindicato es lograr la conciencia de clase, la decisión de lucha por los respectivos intereses, la necesidad de colaboración y la idea de permanencia. Podrá así ser el instrumento que protega a las futuras generaciones. El Estado se encuentra a la cabeza para comandar a todos los individuos que integran la colectividad. La asociación no debe en ningún momento desvirtuar el fin para el que fue constituida. (104)

(103) Gutiérrez Villanueva Reynold. ob. cit. p. 182-183

(104) Ibidem.

Lo cierto es que los sindicatos lejos de tener efectos positivos para los trabajadores, se encargan únicamente de vigilar los intereses de los empleadores y del propio Estado.

El trabajador estará obligado a respetar las reglas que cada sindicato imponga aunque éstas estén en contra de su derechos. Es decir que las reglas se respetan por necesidad no por convicción propia.

El hecho de actuar en conjunto le da protección ante el empleador pues, no podrá sancionar a todos. También le otorga fuerza para exigir de empleador mejoras económicas y sociales.

Pagando la cuota que cada sindicato fije el trabajador puede recurrir a el en cuanto se presente algún problema laboral.

Es la realidad que se impone a la ficción jurídica del sindicato pues la figura que había surgido para proteger a los trabajadores se ha vertido en su contra. El trabajador piense que su vida jurídica laboral cambiará en cuanto se encuentre dentro del sindicato, pero lo único que cambia son sus impuestos, que aumentan al formar parte del sindicato.

## CAPITULO CUARTO

### LA O.I.T. Y EL CONVENIO 87

#### 4.1. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Desde el siglo XIX se iniciaron los esfuerzos encaminados a lograr la protección de los trabajadores que vinieron a surgir como clase social bien definida, a resultas del fenómeno de la industrialización y particularmente a partir de la llamada fase fabril. Esta protección se hizo necesaria por la afflictiva situación que aquellos sufrían al verse obligados a laborar por largas jornadas en condiciones de higiene y seguridad deplorables, a cambio de un salario irrisorio, todo lo cual irremisiblemente los condenaba a una vida infrahumana. Sin desconocer la existencia de los antecedentes que se remontan a 1818 cuando Roberto Owen el insigne inglés presentó los dos memoranda, pero el acto mismo de creación de la Organización Internacional del Trabajo no constituye una partogénesis, sino que en su articulación final es el resultado de un proceso desarrollado a partir de 1914, cuando se inicia la primera guerra mundial.

Durante el curso de la guerra organizaciones obreras de diferentes países vinieron manifestando la idea de la futura Conferencia de Paz debería referirse expresamente a la protección de los trabajadores. Así lo propuso la Federación Americana del Trabajo en septiembre de 1914, La Confederación General de Trabajadores Franceses en 1915 y la Conferencia Sindicalista Interallada, realizada en Leeds, Inglaterra en 1916. (105)

La reunión de 1914 de la AFL (Federación Americana del Trabajo), celebrada en Filadelfia, Estados Unidos resolvió reclamar que los representantes de los trabajadores organizados de los diferentes países se congregaran al mismo tiempo y en el mismo lugar, que la Conferencia de

(105) Barroso Figueroa José. ob.cit. p.61

FALLA DE ORIGEN

Paz, a fin de presentar propuestas y de tomar las medidas necesarias para el establecimiento de las relaciones fraternales y la protección de los intereses de los trabajadores y de contribuir para asentar las bases de una paz duradera.

La Conferencia de Leeds auspiciada conjuntamente con los movimientos obreros de Francia y Gran Bretaña y con las participaciones de las delegaciones de Bélgica e Italia, trató la conveniencia de que el Tratado de Paz incluyera "... Ciertas garantías para los trabajadores, en lo referente a la jornada de trabajo, la seguridad social y la seguridad en el trabajo. También reclamaba la creación de una comisión internacional que vigilara la aplicación de estas disposiciones y organizara futuras conferencias internacionales en las que pudiera ampliarse la gama de normas internacionales del trabajo".

Aunque no faltaron algunas críticas a las propuestas de los trabajadores, de una u otra manera las asociaciones de éstos, se mostraron inequívocamente inclinadas al ejercicio de una acción enérgica, tendiente a crear normas internacionales de trabajo y, así mismo, un organismo rector y organizador del movimiento internacional, destinado a elevar las condiciones de vida de los trabajadores y de la prestación de servicios.

La entrada de los Estados Unidos a la guerra, hacia 1917, vino a reforzar las propuestas de la Federación Americana del Trabajo, que ese mismo año se dirigió al presidente Wilson para que gestionara que en la Comisión encargada de tratar la paz, se incluyeran delegados trabajadores; otro tanto se solicitó por la Unión Católica Internacional del Congreso de Zurich, Suiza reunido también en 1917. (106)

(106) De la Cueva Merio. ob cit. p.310

En octubre del repetido año de 1917, una conferencia celebrada en Berna reunió a representantes de organizaciones obreras tanto de los países beligerantes como de los neutrales; en esta oportunidad se plantearon reivindicaciones sustancialmente iguales a las de Leeds, solicitándose además que el Tratado de Paz reconociera a la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, como el órgano de aplicación y desarrollo de la legislación internacional del trabajo y que la futura Oficina Internacional del Trabajo tuviera entre sus funciones las de investigación y compilación de estadísticas, control de aplicación de los convenios internacionales y, además convocara a congresos con miras a desarrollar la legislación social.

Paulatinamente se fue acercando la conclusión de la Primera Guerra Mundial y previendo que en breve había de firmarse el Tratado de la Paz, las organizaciones de trabajadores redoblaron sus actividades. Dos conferencias en febrero y en septiembre de 1918, tuvieron lugar en Londres; en ellas los representantes de las potencias aliadas formularon la reclamación de que estuvieran representados los trabajadores en la Conferencia de Paz y pugnaron porque se celebren contemporáneamente una conferencia mundial del trabajo y del socialismo. En la última de las reuniones citadas se adoptaron ciertos principios, de los que se abrigó la intención de que fueran insertados en el Tratado de Paz como "Carta Internacional del Trabajo"; algunos de ellos en efecto trascendieron a las disposiciones que después originarían la Organización Internacional del Trabajo.

La Conferencia de los preliminares de la paz en su primera reunión acordó nombrar una comisión que habría de encargarse de la cuestión relativa a la creación de una legislación internacional del trabajo.

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo se integró por quince miembros "... A razón de dos delegados por cada una de las cinco potencias aliadas y asociadas y cinco para el conjunto de las veintidós potencias con intereses limitados, quienes a su vez eligieron a dos delegados".

Fue designado presidente Samuel Gompers, quien ostentaba el mismo cargo en la Federación Americana del Trabajo, lo que representa especial relevancia porque, como dice Valticos, por primera vez en una conferencia diplomática figuraron representantes del mundo del trabajo.(107)

Al comienzo de sus labores hubo consenso en la Comisión acerca de que, para los que resultaran provechosos, habrían de sentarse tres premisas fundamentales: La primera, que era necesario establecer un cuadro institucional permanente para la reglamentación internacional del trabajo; la segunda que era preciso consagrar el principio de la partición (colaboración de trabajadores, empleadores y representantes gubernamentales) y, la tercera que el mecanismo instaurado permitiera la adopción de convenios internacionales obligatorios.

Treinta y cinco sesiones celebró la comisión entre el primero de febrero y el 24 de marzo de 1919. Sirvió de base para el desarrollo de las discusiones presentadas por la delegación británica, que incluía además del preámbulo que justificaba y señalaba los objetivos que perseguía una organización permanente del trabajo, el desarrollo relativo al funcionamiento de ésta y los instrumentos que adoptaría.

Las discusiones versaron sobre los puntos contenidos en el proyecto, pero además, esto debe hacerse notar muy especialmente respecto de las cláusulas de fondo a las que podría dar cabida en el Tratado de Paz.

El texto finalmente se redactó; pasó a ser la Parte XIII del Tratado de Versalles, creadora de la Organización Internacional del Trabajo, y de la mayoría de las disposiciones que incorporó a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que mantiene en mucho su vigencia.

(107) Valticos Nicolás. cit.por Barroso Figueroa José. ob.cit. p.65

El Tratado de Versalles se integra de 440 artículos separados en quince partes. La Parte XIII, intitulada simplemente "Trabajo", que abarca de los artículos 387 a 427, es calificada como uno de los capítulos más fecundos del Derecho Internacional Social.

La Parte XIII se inicia con un Preámbulo en el que, entre otras importantes cuestiones, debe destacarse las aseveraciones siguientes: 1.- Se estima que la paz sólo puede fincarse en la justicia social. 2.- Es urgente mejorar las condiciones de trabajo, regulando lo relativo a las horas de desempeño de éste; la duración máxima de la jornada y semanas laborales; el reclutamiento de la mano de obra; la lucha contra el paro forzoso; el pago de un salario suficiente; la protección del trabajador contra los riesgos profesionales; la protección específica de los niños, los adolescentes y las mujeres; la instauración de pensiones de invalidez o vejez; la defensa de los trabajadores ocupados en el extranjero; la garantía de libertad de asociación; la capacitación profesional y otras medidas semejantes. 3.- Que constituye un obstáculo para la acción de las demás naciones que pretenden mejorar la condición de los trabajadores, el hecho de que alguna de ellas adopte un régimen de trabajo realmente humano.

La creación de la organización permanente que habría de velar por la realización del programa concretado en el preámbulo, es decretada por el artículo 387; los artículos 388 y 389 regulan lo atinente a la composición de la organización que comprende básicamente la Conferencia Internacional del Trabajo, la Oficina Internacional del Trabajo y el Consejo de administración. Muy importante es el artículo 427 que ofrece una similitud con el artículo 123 constitucional mexicano.

La iniciación de labores de la O.I.T. fue fijada el 29 de noviembre de 1919 en Washintong, U.S.A. en un clima de incertidumbre, determinado por el hecho fundamental de que el Tratado de la Paz había de servir de base a aquella, aun no entraba en vigor, pues para su ratificación faltaba el acuerdo de algunos Estados, que arguyendo diversas razones, se manifestaba reticente a ella en la parte relativa al trabajo.

Además, la ratificación del Trabajo por parte de los Estados Unidos, continuaba debatiéndose acaloradamente en el senado de ese país.

Pero las reclamaciones de las organizaciones de los trabajadores eran apremiantes y no permitían postergación alguna. principalmente las que porfiaban por que el propio Tratado de la Paz se consagraran reivindicaciones sociales de la clase trabajadora. El Comité encargado de la organización de la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, sometió cada una de las cinco cuestiones incluidas en el orden del día, a los cuarenta y cinco gobiernos mencionados en el Pacto de la Sociedad de las Naciones, cuyas respuestas fueron objeto de informes detallados referentes a la legislación existente y a la actitud adoptada por aquellos, en torno a cada una de las cuestiones planteadas. Además el propio comité elaboró los primeros proyectos de convenios y recomendaciones, que se propuso sirvieran de base a las discusiones de la Conferencia.

La Conferencia se reunió bajo la presidencia de W.B. Wilson, congregando las representaciones de cuarenta países. Poco después de inaugurada la Conferencia, Alemania y Austria se incorporaron a ella. Habiéndose admitido la participación de los grupos de empleadores y de trabajadores, encontramos la raíz misma de la Organización Internacional del Trabajo la instauración del tripartismo, que constituyen uno de los principios básicos de este organismo.

La Organización Internacional del Trabajo significó en su origen, la respuesta de los países capitalistas a la revolución socialista que había triunfado apenas en 1916. El socialismo como régimen de gobierno que entroniza a los trabajadores en el poder, entrañaba la desaparición de la lucha de clases por el medio más radical: simplemente la supresión irremisible de una de ellas. No se puede contender sin rival, obviamente. Algunos de los partidos socialistas europeos se habían fortalecido y amenazaban con hacerse del poder para crear estados proletarios; era pues preciso a las clases capitalistas hacer concesiones para armonizar sus intereses. Pero ningún Estado parecía inclinado a modificar su estructura o permitir que se alterara

el balance de fuerzas, pues cada uno de ellos era claramente protector de un capitalismo nacional más o menos consolidado y pronto a la expansión. Resultaba así preciso que los Estados se reunieron para hacer concesiones análogas a los trabajadores y de este modo se uniformaran en el punto de partida de la competencia comercial internacional, que habían de empeñarse posteriormente. Uno de los principales promotores de ello fue Estados Unidos de Norteamérica que contrastadamente sólo ha ratificado a la fecha siete convenios de la O.I.T. (108)

Como podemos observar de acuerdo a lo manifestado por el maestro Barroso Figueroa la formación de la Organización Internacional del Trabajo permitió que se formara una organización mundial donde se encontrarían concentrados los países y dentro de ella se resolvieran pacíficamente las controversias laborales. Gobiernos, trabajadores y patrones buscando el fin único de justicia y libertad.

#### 4.2. TIPO DE AUTORIDAD EN LA O.I.T.

La Organización Internacional del Trabajo es una institución intergubernamental que promueve la justicia social y con ello aporta su contribución al establecimiento de la paz universal y duradera. La O.I.T., existe desde hace más de 50 años. Mediante su acción internacional tiende a mejorar las condiciones de trabajo y a elevar el nivel de vida de los pueblos en el mundo, reafirmando así la estabilidad económica y social.

La O.I.T., ocupa una posición única entre las instituciones intergubernamentales, pues, en su seno, los representantes de los trabajadores, en colaboración con los gobiernos, participan de la formulación de su política y en la obtención de sus resoluciones.

Desde su fundación fueron los Estados signatarios del Tratado de Versalles y los que incorporaron después a la Sociedad o Liga de las Naciones. Ahora son miembros los Estados que lo eran el 1 de noviembre de 1945 y los que habiendo ingresado después a las Naciones Unidas, han comunicado su decisión al director general. También pueden serlo los Estados que la Conferencia General acepte por el voto de 2/3 de sus delegados presentes, incluidos los 2/3 de los gubernamentales. (109)

La Organización Internacional del Trabajo no corresponde a las organizaciones internacionales de tipo político, sino que su naturaleza técnica cuenta con los órganos ya característicos de las instituciones especializadas, es decir una Asamblea General, Un Consejo de Administración y una Oficina Internacional que constituye una Secretaría muy importante. (110)

### CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Conferencia Internacional del Trabajo es " El órgano principal de la O.I.T., y quien toma las decisiones sobre la política general de la organización". es el órgano deliberativo supremo de la O.I.T. (111)

La Conferencia General debe reunirse cuando menos una vez al año y, además cuantas veces lo estime necesario y se integra con las representaciones de cada uno de los países miembros, que se componen con cuatro delegados, de los cuales dos son del gobierno y los otros dos respectivamente de los empleadores y de los trabajadores.

(109) Barnes Harry E. Historia de la Economía del Mundo Occidental. Editorial Hispano Americana. México 1955.p. 283

(110) Colloard Claude Albert.Instituciones de Relaciones Internacionales. Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1978.p.70.

(111) Seara Vázquez Modesto.Tratado General de la Organización Internacional tercera edición.Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1974.p. 487

Lo singular de esta composición, que constituyó una novedad a la fundación de la O.I.T., y, a la fecha permanece siéndolo, es el tripartismo, es decir que no da lugar a una reunión de Estados sino a una típicamente laboral, en la medida que también concurren a ella los factores de la producción. Patrones y trabajadores en condiciones de igualdad, dialogan y debaten con los representantes gubernamentales la adopción de decisiones.

La Conferencia se compone de cuatro miembros; de ellos dos gubernamentales son designados por el país miembro sin mayores requisitos, en tanto que los no gubernamentales deben nombrarse por el gobierno de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores, según el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate. (112)

Cada delegado posee derecho de voz y voto individual, en el caso de que uno de los delegados no gubernamentales no haya sido designado por el país miembro- o la conferencia haya rechazado su admisión, el otro delegado no gubernamental tiene el derecho de participar en los debates pero se le niega el derecho de votar. Cada delegado puede auxiliarse hasta de dos consejeros técnicos, uno de los cuales debe ser mujer, si se discuten casos relacionados.

La Conferencia puede verificar los poderes de los delegados y por mayoría de dos tercios de los votos de los que éstos estén presentes, rechazar la admisión de cualquier delegado o consejero técnico de quién no haya sido designado debidamente.

La Conferencia nombra un presidente y tres vicepresidentes; de estos últimos uno será delegado gubernamental, otro empleador y otro trabajador.

(112) Barroso Figueroa José. ob.cit. p.76

Diversas funciones corresponden a la Conferencia, entre ellas : fija las políticas de administración y recaudación; aprueba el presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo; aprueba el programa de organización; adopta las resoluciones que servirán para determinar las directrices de la política general y las actividades futuras de la O.I.T. Su función primordial es la de constituir un foro para discutir temas laborales, de los que habrán de surgir convenios y recomendaciones.

Las decisiones de la Conferencia deben adoptarse por simple mayoría de votos emitidos por los delegados presentes, excepto en aquellos casos en que se requiera por la Constitución, un convenio u otro instrumento, mayor número de votos. Ninguna votación es válida si el total de votos es inferior a la mitad del número de los delegados presentes. (113)

### **CONSEJO DE ADMINISTRACION**

El Consejo de Administración ha sido calificado como el órgano ejecutivo de la O.I.T., o bien el órgano administrativo de ella y está sujeto a los mismos principios que rigen a la Conferencia Internacional del Trabajo. (114)

El Consejo de Administración está compuesto de 56 personas, de los cuales 28 son representantes gubernamentales, catorce lo son de los trabajadores y los catorce restantes de los empleadores.

El Consejo de Administración establece el temario de la Conferencia y demás reuniones de la O.I.T., toma nota de las decisiones que éstas adoptan y resuelve el curso que debe dárseles. Nombra al Director General y dirige las actividades de la Oficina Internacional.

(113) De la Cueva Mario. ob. cit. p.35

(114) Colliard Claude-Albert. ob.cit. p. 190

Creemos que tiene gran importancia este órgano pues es en donde se catalizan las actividades de la Organización Internacional del Trabajo.

### **OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

La Oficina Internacional del Trabajo constituye la secretaría permanente de la Organización, su sede se encuentra en Ginebra, Suiza. (115)

La Oficina está presidida por un Director General, que como ya dijimos, designa el Consejo de Administración, ante quien es responsable del desarrollo de las labores de la primera. Al Director General le corresponde elegir el personal con quien llevara a cabo las labores de la oficina, a lo que debe proceder de acuerdo a las reglas que fije el Consejo de Administración, haciendo recaer los nombramientos relativos, si ello es compatible con la eficacia de las labores, en personas de diversas nacionalidades, de las que algunas deberán ser mujeres.

Existe una marcada preocupación por mantener la independencia y neutralidad en toda la actuación de la Oficina Internacional del Trabajo. De ahí que la constitución de la O.I.T., establezca categóricamente que las funciones del Director General y del personal, serán de carácter exclusivamente internacional y que en el desarrollo de ellas no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno u autoridad ajena a la organización.

Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo, estas son detalladas en la constitución de la O.I.T. La acción de la oficina se contrae principalmente a la preparación técnica de las actividades que desarrollará la Conferencia Internacional y el Consejo de Administración principalmente el estudio de la adopción de convenios internacionales.

(115) Colliard Claude Albert. op. cit. p. 590

Nosotros creemos que la fuerza incomparable que tiene la Organización Internacional del Trabajo se basa en el sistema tripartito que permite que los trabajadores y empleadores en igualdad a los gobiernos participen en los debates y decisiones. Esto es lo que se pensó, cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo pero vemos que en nuestro país los trabajadores nunca intervienen en estas cuestiones.

### 4.3. FINALIDAD DE LA O.I.T.

La Organización Internacional del Trabajo tiene la facultad de exigir de los gobiernos someter a consideración de sus órganos constitucionales competentes ciertos textos concernientes al trabajo y determinar poner en ejecución.

Tiene como finalidad principal la de control, tiene un mecanismo por el cual obliga al cumplimiento de las obligaciones contraídas por los Estados.(116)

La actividad normativa de la organización ha sido el motivo de su creación y constituye no sólo su característica principal sino su razón de ser permanentemente. Tiene por objeto señalar los lineamientos de la evolución social para los países y constituye el marco de referencia ineludible de la cooperación técnica que ofrece a éstos.

Durante toda la época anterior a la segunda guerra mundial las normas de la O.I.T., tendieron a solucionar los problemas más alucinantes en el campo laboral, fijando las bases mínimas a las legislaciones para evitar las injusticias sociales más notorias. Fueron normas de sostén para las leyes nacionales, que avanzaban inspirándose en las tendencias internacionales reflejadas por la O.I.T.

(116) Gaviria Lievano Enrique, Derecho Internacional Público, tercera edición. Editorial Themis. Bogotá, Colombia. p. 322.

FALLA DE ORIGEN

El sistema normativo de la organización promovía una progresión homogénea del derecho social, abriendo nuevos cauces sobre la base de los primeros avances que realizaban ciertas legislaciones más adelantadas. El Derecho Internacional del Trabajo constituía simultáneamente el apoyo y el eco de las legislaciones nacionales en el campo del Derecho del Trabajo Clásico.

Las normas de la O.I.T. tendieron a cubrir no sólo el derecho laboral tradicional, sino abarcar cuestiones de primordial importancia en el campo de los derechos humanos, el empleo, las condiciones de vida, el desarrollo y el bienestar social.

En cumplimiento del nuevo mandato recibido por la organización se adoptaron normas sobre los diversos aspectos de la libertad sindical y los derechos sindicales, la abolición del trabajo forzoso, la política de empleo el desarrollo de los recursos humanos, la terminación de la relación de trabajo, la seguridad social en sus diversas ramas, los trabajadores migrantes, las poblaciones indigentes, la gente del mar, etc.

La denominación de las normas internacionales del trabajo se refieren sobre todo a dos instrumentos principales elaborados y adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, es decir, los convenios y recomendaciones creando obligaciones genéricas previstas en la constitución de los Estados miembros. (117)

Cooperación Técnica, ésta comenzó a expandirse de manera notable a partir de 1950, con la progresiva aparición de nuevos países en vías de desarrollo y la conciencia que se había formado a nivel internacional de la necesidad de una colaboración de carácter técnico, organizacional y financiero para contribuir al desarrollo económico y social de los pueblos. La cooperación técnica es concedida a petición del país interesado, y se realiza con su colaboración.

(117) Von Potobsky GERALDO W. La Organización Internacional del Trabajo. Editorial Astrea. Buenos Aires, Argentina 1990. p. 119.

Investigaciones y estudios; están destinados gran parte a servir de base para su labor normativa y de cooperación técnica, así como para difundir informaciones y conocimientos relativos a los problemas sociales y económicos que se presentan en el mundo en rápida evolución. La elaboración de normas internacionales no sería posible sin los detallados estudios previos sobre la legislación y las prácticas nacionales que se realizan a estos efectos.

Ya en el preámbulo de la Constitución de la O.I.T., pueden advertirse catálogos de fines a alcanzar por ésta como la justificación de su misma existencia; estos fines han sido en cierto modo ampliados por la Declaración de Filadelfia, adoptada por la organización en el año de 1944 con motivo de su XXVI sesión. En dicha declaración tras reiterar los principios y objetivos en que la O.I.T., se fundamenta para su actuación.

Se propusieron de la siguiente manera:

- 1.- Plena ocupación y elevación del nivel de vida.
- 2.- Orientación profesional adecuada y empleo de acuerdo con las aptitudes de cada uno, acudiendo para ello incluso a traslados de trabajadores y migraciones de mano de obra;
- 3.- Participación equitativa de todos en los frutos del trabajo, salario mínimo vital y disfrute de la mejora conseguida en las condiciones laborales;
- 4.-Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y cooperación de trabajadores y empresarios en el mejoramiento continuo de la organización de la producción.
- 5.-Protección de la infancia y la maternidad;
- 6.-Nivel adecuado de alimentación, vivienda y medios de recreo y cultura, garantía de igualdad de oportunidades en los campos educativo y profesional.(118)

(118) Alonso García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, quinta edición. Editorial Ariel, Barcelona, España 1975.p.145

FALLA DE ORIGEN

#### 4.4. CONTENIDO DEL CONVENIO 87

TRIGESIMA PRIMERA REUNION  
(San Francisco, 17 de junio-10 de julio de 1948)

#### CONVENIO 87

Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicación. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión.

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que la Libertad de expresión y asociación es esencial para el progreso constante. Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo periodo hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos los esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales.

FALLA DE ORIGEN

Adopta con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, 1948:

## PARTE I LIBERTAD SINDICAL

### Artículo 1

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes:

### Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que destinen convenientes así como afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

### Artículo 3

1.- Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes el de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

2.- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer el ejercicio legal.

### Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

FALLA DE ORIGEN

### Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho a constituir federaciones y confederaciones así como de afiliarse a las mismas y éstas tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.

### Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3, y 4 se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y empleadores.

### Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite las aplicaciones de los artículos 2, 3, y 4 del convenio.

### Artículo 8

1.- Al ejercitar los derechos que se les reconocen en el presente a los trabajadores y empleadores sus organizaciones respectivas están obligadas a respetar la legalidad.

2.- La Legislación Nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio.

### Artículo 9

1.- La legislación nacional deberá determinar hasta que punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente convenio.

FALLA DE ORIGEN

2.- De conformidad con los principios establecidos en el párrafo del artículo 19 de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este convenio por un miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías preescritas para el presente convenio.

#### Artículo 10

En el presente convenio el término "organización" significa toda organización de trabajadores o empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores y empleadores.

#### PARTE II

### PROTECCION AL DERECHO DE SINDICACION

#### Artículo 11

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual este en vigor el Convenio se obliga adoptar todas las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre derecho de sindicación.

#### Artículo 12

1.- Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el instrumento de enmienda a la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946; excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedo enmendado, todo miembro de la Organización que ratifique el presente convenio deberá comunicarlo al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

FALLA DE ORIGEN

a) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión

2.- Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3.- Todo miembro podrá renunciar, total y parcialmente por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 11 de este artículo.

4.- Durante los períodos en que este convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorio determinado.

### Artículo 13

1.- Cuando las cuestiones tratadas en el presente convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio:

a) Dos o más miembros de la organización, respecto de cualquier territorio que este bajo su autoridad común; o

b) Toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

2.- Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración lo indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en que consisten dichas modificaciones.

3.-El miembro, los miembros o autoridad internacional interesados podrá renunciar, total o parcialmente por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

4.-Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el miembro o los miembros o la autoridad internacional interesado podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio: La parte número IV se refiere a comunicación que se debe tener con el Director General de la Organización Internacional del Trabajo.

#### PARTE IV DISPOSICIONES FINALES

##### Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

FALLA DE ORIGEN

## Artículo 15

1.-Este Convenio obligará únicamente aquellos miembros de la O.I.T., cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2.- Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.

3.-Desde ese momento el Convenio entrará en vigor 12 meses después de que se registra su ratificación.

## Artículo 16

Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de 10 años a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor mediante un acta comunicada para su registro al Director General de la O.I.T. la denuncia no surtirá efecto después de la fecha en que se haya registrado hasta un año.

Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año no haya usado del derecho de denuncia quedará obligado a otro período de 10 años.

## Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones declaraciones y denuncias le comuniquen a los miembros de la organización.

FALLA DE ORIGEN

Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la organización sobre la fecha en que entrará en vigor en el presente Convenio.

#### Artículo 18

El Director General de la O.I.T., comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información de las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncias que haya registrado de acuerdo a los artículos precedentes.

#### Artículo 19

Cada vez que se estime necesario, el Consejo de Administración de la O.I.T., presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio.

#### Artículo 20

En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique la revisión total o parcial del presente y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario; ipso-iure - denuncia inmediata de este Convenio. Cuando entre en vigor el nuevo Convenio el que antecede cesará de estar abierto para ratificación.

#### Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa de este Convenio son igualmente auténticas.

FALLA DE ORIGEN

Como podemos observar dentro del Convenio 87 se encuentran las bases sobre las que se rige internacionalmente la libertad sindical y el derecho de sindicación.(119)

Nuestro país ha ratificado el Convenio 87, podemos ver que estos principios son importantes para lograr terminar con el desequilibrio económico imperante en este momento en el país. Creemos que le falta poder de ejecución.

#### 4.4.1. ANALISIS DEL CONVENIO 87

A propuesta de las Naciones Unidas, la O.I.T, abordó la cuestión relativa de la libertad de asociación y relaciones laborales; en el texto del Convenio 87 se estampa entre los medios susceptibles de mejorar la condición de los trabajadores la figura " La afirmación del principio de la libertad sindical y la protección al derecho de sindicación".

La declaración anterior no es muy explícita porque el derecho de asociarse profesionalmente se encuentra muy enturbiado, precisamente por actitudes dictatoriales de ciertos dirigentes obreristas.

(119) Todo el Convenio fue copiado de: Oficina Internacional del Trabajo. Normas Internacionales del Trabajo, reimpresión autorizada por la O.I.T. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1979. p. 890-897.

De una parte en los países colectivistas, aunque de nada sirva la emancipación o superación del nivel de vida de los trabajadores, todos éstos han de pertenecer forzosamente a la organización sindical única que mangonea el partido político que ejerce el gobierno. De otra parte en los pueblos de otra orientación política, y donde no existe cabal conciencia cívica ni gran preocupación por el respeto de la libertad ajena o los dirigentes sindicales aspiran a que debe haber pluralidad gremial, se termine con ella y a favor por supuesto de la fracción que representan. (120)

El Convenio fue adoptado por la conferencia en 1948 y entró en vigor el 4 de julio de 1950. ha sido ratificado por un total de 99 países. Ambito de aplicación personal del Convenio es de mayor amplitud. El artículo 2º dispone que los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción tienen el derecho de constituir organizaciones, así como de observar los estatutos de las mismas.(121)

Habiendo tenido el privilegio de que fuera nuestra Constitución la primera en haber consagrado, dentro de sus preceptos la garantía de libertad sindical, y que años más tarde muchos otros países ya la incluían en su Carta Magna, había de crear compromisos internacionales de legislación laboral, con el objeto de proteger a toda la clase trabajadora. Sin embargo, de imperiosa necesidad era la creación de un organismo que sirviera de moderador, de ordenador de acuerdos que las naciones tuvieran con el fin de regular las relaciones laborales a nivel internacional, se crea el Convenio 87 protegiendo la libertad sindical y el derecho de sindicación. (122)

(120) Zamora y Castilla Luis Alcalá y Cabanellas Guillermo. Tomo III. ob.cit. p.576

(121) Von Potobsky Geraido W. Normas Internacionales del Trabajo, Libertad Sindical y Derecho Colectivo del Trabajo. segunda edición. Editorial La Ley. Buenos Aires, 1972 p. 852.

(122) ibidem. p. 853.

FALLA DE ORIGEN

Ahora bien, nosotros consideramos respecto del Convenio 87 que éste se refiere a las organizaciones de trabajadores y empleadores y no específicamente a los sindicatos. La diferencia al hablar de asociación y sindicato es que el término sindicato no está mundialmente reconocido, pues en otros países se prefiere hablar únicamente de asociación profesional u otras equivalentes. La O.I.T., prefirió elegir un término genérico como el de "organización" aclarándose en el artículo 10 del citado que se refieren a " Toda organización de trabajadores o empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores y empleadores".

Con el ingreso de México a la Organización Internacional del Trabajo adquirimos las obligaciones y derechos de los demás miembros de dicho organismo mundial. Se tiene el deber de poner en práctica las disposiciones contenidas en el Convenio 87.

El Convenio 87 en la parte I se encuentra el principio de su creación, específicamente en el artículo 2, la única condición es observar los estatutos que se establecieron.

En el artículo 3 se protege a los trabajadores de la intervención de las autoridades públicas y exhorte a los trabajadores a que ellos mismos redacten sus estatutos y elijan sus representantes; principio que no tiene aplicación en nuestro derecho mexicano.

El artículo 5 permite a los trabajadores constituirse en federaciones y confederaciones y con ello se amplía su campo pues se les permite afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.

El artículo 7 contiene la limitación de que las organizaciones podrán adquirir su personalidad jurídica siempre y cuando no se contravenga ningún principio de los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6. Esto se refiere a que deben seguir las reglas de estos artículos.

FALLA DE ORIGEN

El artículo 9 modera las fuerzas armadas en caso de que hubieren de aplicarse. El artículo 10 hace énfasis en que la ratificación del Convenio 87 no menoscabará de ninguna forma la soberanía de los países adheridos.

La parte II se refiere únicamente al libre ejercicio de sindicación principio que es muy parecido a nuestra legislación en los artículos 357, 358, 359 de la Ley Federal del Trabajo.

En la parte III se refieren a que los países que ratifiquen este convenio tiene el deber de información al Director General, por cualquier anexo o modificación para que el lo tenga presente.

Las disposiciones finales se refieren a la iniciación de vigencia de los convenios ratificados, y menciona el término de 12 meses para su aplicación.

El Convenio 87 como podemos observar no es muy explícito o concreto, sino muy general y a grandes rasgos menciona que debe de respetarse el derecho de libertad sindical, en ningún momento menciona que es un derecho natural y humano, lo que creemos que hace falta es una especial vigilancia para su correcta aplicación, pues el precepto queda ahí sólo para leerlo.

#### **4.5. EL ARTICULO 133 CONSTITUCIONAL**

El artículo 133 de nuestra ley fundamental que a la letra dice: "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado, serán Ley suprema en toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución Leyes y Tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados"

Tomando en cuenta que la Constitución de la Nación Argentina en su artículo 31 presenta una similitud con nuestro precepto del 133 al señalar que " Esta Constitución, las leyes de la Nación que en su consecuencia se dicten por el Congreso y los tratados con las potencias extranjeras, son la Ley Suprema de la Nación..." La única función del artículo 133 es promover el acercamiento de las partes. (123)

Al respecto nosotros pensamos que el artículo 133 constitucional se suele citar como el texto en donde se establece la jerarquía de las leyes. Queda establecida la subordinación de todo el derecho local bajo el federal. Aunque nuestra interpretación provoca una limitación en la soberanía de los Estados.

Reynold Villanueva menciona que no existe tal supremacía del Derecho Federal sobre el Local y uno y otro están subordinados a la Constitución pero no se subordinan entre sí. (124)

Se trata de dos esferas de validez, independientes una de la otra, cuyas facultades limitan expresamente al artículo 124 constitucional "Las Facultades que no están expresamente contenidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados". Podemos preguntarnos entonces cual es el sentido del texto del artículo 133 constitucional, trata de defender la primacía de lo federal sobre lo local, o lo constitucional sobre lo inconstitucional.

Las leyes y tratados federales, cuando son constitucionales, prevalecen sobre las inconstitucionales. Sólo en ese sentido las federales tienen primacía sobre las locales. Es por lo tanto inexacto e inadmisibles el artículo 133 constitucional. (125)

(123) Gutiérrez Villanueva Reynold. ob.cit. p. 50

(124) Idem.

(125) Villoro Toranzo Miguel. ob.cit. p. 310

FALLA DE ORIGEN

Así, realmente no existe la soberanía en México, el pueblo en su mayoría como factor real del poder, es el menos importante, las fuerzas vivas, gobierno, ejército, banqueros e industriales; minoritarias dentro del pueblo, son el verdadero cimiento de la vida social y de la Constitución.

El artículo 133 más que hacer invocar implícitamente la soberanía, estatuye sin dar lugar a dudas la supremacía constitucional proyectada en una supremacía normativa federal desde la Constitución, pasando por las Leyes de la Unión, hasta incluir los Tratados Internacionales. (126)

Estamos de acuerdo con el maestro Villoro Toranzo, pues en realidad, el precepto del artículo no protege la supremacía, sino más bien establece jerarquía, les otorga un cierto rango de validez a las Leyes de la Unión y a los Tratados Internacionales. No hay nadie por encima de la Constitución.

Vemos que en muchas ocasiones los tratados que apruebe el ejecutivo con aprobación del senado, son aprobados por los Estados por obligación y no por verdadera convicción o necesidad; se encuentran en total nulificación de su soberanía. Dice el final de citado artículo " los Estados se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados". Lo mismo ocurre con las leyes y esto es un grave error pues cada estado tiene sus propias necesidades y definitivamente no son iguales. El objetivo de este artículo es evitar que los Estados decidan, por lo tanto no son soberanos.

(126) Martínez de la Serna Juan. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial Porrúa. México 1983. p. 69.



#### **4.6. CONTENIDO Y DIFERENCIA DE CONVENIO, RECOMENDACION Y TRATADO**

Para establecer la diferencia que existe entre estos tres conceptos es primordial conocer su definición.

Los acuerdos que la Conferencia adopta son de tres clases progresivamente:

- a) Resoluciones; que integran medidas dispuestas para el mejor funcionamiento interno del organismo por lo general de carácter administrativo.
- b) Convenios o Convenciones; que son proyectos de tratados internacionales que se proponen a la aprobación y ratificación de los Estados miembros para que así se conviertan en leyes nacionales obligatorias de todo el país.
- c) Recomendaciones; constituyen textos coherentes sobre materia laboral, que se adopta y se da a conocer a los Estados miembros como expresión de un anhelo o manifiesta conveniencia.

Se recurre a las recomendaciones en aquellas materias que por causa de su complejidad o de las diferencias considerables entre los Estados, aparecen difíciles para lograr la aprobación de un convenio; puede facilitar más adelante la adopción de un convenio. (127)

Tratado.- Se entiende como un acuerdo internacional celebrado por escrito entre los Estados y regido por el Derecho Internacional; ya conste en un instrumento único o en más. (128)

(127) Alcalá Zamora y Castilla Luis, Cabanellas Guillermo. ob.cit. p.563

(128) Ortiz Alfi Loretta. Derecho Internacional Público, segunda edición. Editorial Harla. México, 1993. p. 324.

La O.I.T., promoverá la homogeneidad con sentido social de los múltiples ordenamientos nacionales de trabajo, a través de los convenios y recomendaciones.

La Constitución de la O.I.T., no contiene sólo disposiciones de carácter institucional, sino también principios generales con el rango de normas fundamentales que han orientado la conformación de los convenios y recomendaciones o fungido como fuente del Derecho Internacional del Trabajo.

El procedimiento de creación de los convenios internacionales se desarrolla mediante las siguientes etapas:

- 1.- Su iniciación, mediante la propuesta de una iniciativa presentada por uno o varios Estados miembros de la O.I.T., o por alguna de las agrupaciones sindicales representadas en dicha organización.
- 2.- Una etapa de doble consulta, en la que el Consejo de Administración realiza una encuesta en el seno de los Estados miembros de la O.I.T., elaborando con base a los resultados obtenidos un proyecto escrito, que se vuelve a remitir aquellos para una nueva revisión.
- 3.- La inclusión del proyecto del convenio en la orden del día respectivo de la Conferencia General.
- 4.- La discusión y votación del convenio al principio en comisión y con posterioridad frente al pleno de la Conferencia, para la aprobación del Convenio es necesario el consenso de las dos terceras partes de los votos obtenidos por los delegados concernientes. Agotada la primera sesión y una vez que la Conferencia determine los principios que se incluyan en el instrumento, la Organización Internacional del Trabajo enviará un proyecto del texto en cuestión a cada uno de los países miembros de la Organización. Acto seguido la Conferencia se pronuncia en sesión plenaria, elevándose el texto, en su caso a jerarquía de Convenio o recomendación.

De esta suerte, si el convenio internacional es acuerdo bilateral o plurilateral de voluntades que tienen por objeto la creación, modificación, transferencia o extinción de los derechos y obligaciones de los Estados signatarios, la recomendación no atiende a los compromisos internacionales en cuanto al fondo, sino más bien se significa como orientación sugerida al actuar de los Estados miembros, en el ámbito local e interno. Así se ha precisado con todo rigor que los convenios son acuerdos que de ser ratificados generan obligaciones para el país signatario. Las recomendaciones por el contrario si bien no originan una obligación internacional los Estados miembros encauzan su acción política en el plano nacional. (129)

Para García Alonso convenio es: " El acuerdo de voluntades emanado de la Conferencia Nacional de la O.I.T. y dirigido a establecer normas con carácter de ley previa ratificación. La eficacia de la recomendación es mucho más débil que la del convenio. Recomendar a una persona no es obligarle hacer nada, sino sugerirle, aconsejarle algo; son orientaciones a instrumentos que marcan principios generales, sirven de complemento a los convenios y en ocasiones operan como normas aclaratorias. (130)

Para Cabanellas convenio es: " El concierto de voluntades expresado en convención, pacto, contrato, tratado o ajuste. Mientras que tratado es: " Todo acuerdo entre varios estados concerniente asuntos político económico, sea cualquiera la forma e importancia. Respecto de la recomendación es: " Encargo o petición, orden para cuidar de una persona o asunto; los acuerdos de la O.I.T., cuando reúnan dos tercios de votos de los delegados presentes, pueden adoptar dos formas como tratados internacionales de índole laboral o convenciones en especie de leyes y recomendaciones las cuales carecen de fuerza de ejecución

(129) Santos Azuela, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial U.N.A.M. México, 1987. p. 310-314.

(130) García Alonso Manuel. ob. cit. p.154.

imperativa que tienen los convenios. Surgen las recomendaciones donde a causa de lo complejo de la cuestión o de las discrepancias entre los delegados el acuerdo resulta problemático como convención. Constituyen un antecedente de ésta que pueden facilitar su adopción ulterior.

También sirve la recomendación para precisar la aplicación del convenio, supuesto en el cual desempeña el mismo papel que el reglamento de la administración respecto a la ley. Adoptada una recomendación; el Secretario de la O.I.T., remite una copia autenticada de la misma a los miembros de la organización.

En todo caso las recomendaciones poseen, por su cuidadoso estudio y redacción de los asuntos, principios orientadores para la legislación nacional en materia tratada; puede adoptarse en cualquier convenio. (131)

Después de conocer el concepto de Convenio, Tratado y Recomendación podemos establecer las diferencias que en realidad son mínimas ya que se distinguen por su naturaleza y en consecuencia por los derechos y obligaciones que de ellas se desglosan.

Los Tratados y los Convenios se utilizan como sinónimos ya que tienen la misma fuerza impetativa de cumplimiento, pero nosotros creemos que los convenios son de menor jerarquía y se encuentran dentro de los tratados.

En la recomendación no existe obligación alguna de cumplimiento, mientras que en el tratado y el convenio existe el deber de cumplimiento. la recomendación tampoco necesita de ratificación como el convenio y el tratado.

(131) Cabanellas, Guillermo. ob.cit. p. 365.

De una recomendación pueden surgir varios convenios o tratados internacionales; las recomendaciones no tiene carácter de ley como el convenio y el tratado.

Es esencial marcar la diferencia para que los países miembros sepan las obligaciones que tienen al adherirse a un Convenio, un Tratado o Recomendación.

La finalidad de Convenio , Tratado y Recomendación es similar; el Convenio y el Tratado tiene carácter de ley y son de forzoso cumplimiento, la Recomendación tiene la fuerza de un consejo pero puede desembocar en la formación de un Convenio o un Tratado. En el Convenio y Tratado ya se han establecido las normas y reglas que se tienen que cumplir y en la Recomendación sólo hay los pensamientos para en un futuro formar algún Convenio o Tratado.

FALLA DE ORIGEN

## CAPITULO QUINTO

### LA SUBSISTENCIA DE LOS SINDICATOS Y EL CONVENIO 87

Invariablemente el futuro del sindicalismo de este país dependerá, no sólo de su capacidad para resistir las políticas recesivas inducidas por la políticas gubernamentales, sino de su capacidad para adaptarse a esta lógica precaria y cambiante de la sociedad capitalista.

Hay dos aspectos relevantes que habrá de enfrentar el sindicalismo en este proceso de reestructuración; la introducción del principio de flexibilidad dentro del ámbito laboral, sin que medie necesariamente la innovación tecnológica, y la modificación de los términos del modelo del corporativismo en que se sustento el poder de la negociación del movimiento obrero organizado.

La peculiaridad de la sociedad política mexicana que evitó la incubación de una crisis de autoridad interior de las estructuras sindicales, a diferencia de otras latitudes donde la impugnación de las dirigencias sindicales condujo a una crisis muy profunda del corporativismo mucho más selectivo y descentralizado y por lo tanto, transitorio que puede ser compatible con las exigencias estatales de corto plazo.

Plantea a las organizaciones sindicales la disyuntiva de propugnar por el restablecimiento de instituciones decadentes, innecesarias para la etapa actual de desarrollo capitalista o en contrario de inaugurar una etapa de luchas descentralizadas entre el sindicato y la empresa que es necesario advertirlo, no garantiza la sobrevivencia del sindicalismo. Los levantamientos que obsevamos en la actualidad no tienen un líder por lo que su organización es muy primitiva por lo que son apagados fácilmente por los empleadores y los trabajadores se desilucionan ; el lapso de tiempo en que volveran a unirse es muy largo lo que da oportunidad al patrón para manejar las diversas situaciones a su favor.

A la clase trabajadora de estos tiempos no le queda otra opción que la de encontrar la forma de recomponer su unidad de clase, en una dirección que anticipe los cambios que una reestructuración tecnológica más amplia pueda traer a nuestra realidad con posterioridad. (132)

Basados en los cambios ocurridos en el terreno de la legislación laboral, el empleo, los salarios, la contratación y la política sindical, proponemos tres hipótesis:

1.- Ampliación y mayor profundización de la actual crisis de la representación y representatividad sindical en cuyo caso la dominación sindical operaría en un marco de deterioro global del sistema general de control gremial, de una legitimidad y consenso mínimo y una coerción máxima. En este modelo de relaciones laborales, vigente en mucho el pacto corporativo propio del período de la industrialización quedaría abolido; los márgenes de la autonomía de las burocracias sindicales se angostarían hasta casi desaparecer; todas o casi todas las figuras sindicales, por último cesarían en sus funciones históricamente conocidas.

2.- Afirmación, consecuencia de la ruptura del orden sindical corporativo de la autonomía laboral, contexto el cual produciría una completa reorganización de las estructuras sindicales y una modernización de su cultura y sus prácticas concretas. En este modelo sindical, el sindicato nacional y el contrato de trabajo único, el pluralismo y democracia directa, constituirían las bases de una nueva relación entre Estado y sindicatos.

3.- Entre los desarrollos arriba señalados caben posibilidades intermedias de los nuevos equilibrios sindicales en los que se plasmarían elementos tradicionales y modernos, autoritarios y democráticos. Estos modelos sindicales tendrían una inestabilidad permanente como característica esencial.

(132) Gutiérrez Garza, Estela. La Ocupación del Futuro. Editorial Nueva Sociedad. México, 1990. p.166.

FALLA DE ORIGEN

En la actualidad nos encontramos en una situación donde urge el cambio; las grandes empresas se desquebrajan dejando en el aire a miles de trabajadores y los sindicatos permanecen inmóviles sin hacer nada en defensa de los intereses continuamente violados, el Convenio 87 existe pero no así su correcta observancia.

El sindicato pretendía ser el medio de presión en contra de los empleadores y a favor del trabajador, en realidad lo han convertido en un medio de represión de los trabajadores en favor de los empleadores. La subsistencia de los sindicatos es obsoleta en una sociedad que exige con más premura cada día que se le respeten sus derechos y libertades, es cierto que nuestro país es muy noble ya que durante varios años ha aguantado situaciones deplorables, pero en este momento existe un verdadero coraje y rencor en contra de los sindicatos que manifestado ser los protectores de los trabajadores y hasta ahora sólo han sido pantallas que ocultan la explotación que en nuestros días sigue latente.

Los dirigentes sindicales son los principales aliados del sistema, pues son los mismos trabajadores que avariciosamente se venden por pequeños beneficios a su persona, manipulan al trabajador y hacen que siga las normas que el empleador impone sin respetar ni leyes, ni derechos; lo más curioso y que cabe señalar es la manera en que el trabajador se ve aplastado por el mismo trabajador.

La corrupción ha invadido nuestro sistema laboral por lo que difícilmente bastaría una reestructuración o modificación de las actuales leyes en cuanto a sindicatos se refiere. Nosotros tenemos la firme convicción que el mal hay que arrancarlo de raíz, por lo que sería conveniente que desaparecieran los sindicatos. El motivo es que no hay libertad sindical, no existe. Los trabajadores están en búsqueda de algo que se encuentra fuera de su alcance, debido a que los sindicatos no cumplen los fines para los que fueron creados. El Convenio 87 apoya los buenos principios que se encuentran plasmados en la legislación laboral, pero nunca establece una estricta vigilancia para que los preceptos se cumplan. Observamos que el Convenio 87 es muy parecido a nuestra legislación en lo que se refiere a libertad sindical; sin embargo, en los dos casos los derechos permanecen en el papel sin tener la trascendencia adecuada.

FALLA DE ORIGEN

## **5.1. LA SITUACION JURIDICO LABORAL DE LOS TRABAJADORES QUE SE CONSTITUYEN EN UN SINDICATO**

El trabajador al formar parte de un sindicato tiene la plena convicción de que su vida jurídica y laboral se verán beneficiadas; pero se encuentra ante las disyuntivas más crueles; permite que el sindicato maneje su vida jurídica y laboral, esto obligadamente pues de lo contrario se le retira del empleo, los encargados de este manejo son los líderes sindicales que más que dirigir la vida jurídica y laboral del trabajador hacia los beneficios procuran reestringir en lo máximo las prerrogativas que el patrón pueda otorgar. Se encuentra el trabajador en estado de indefensión, además de aceptar las condiciones que se le ofrezcan por tener la necesidad del empleo; el poder de compra de los trabajadores cada día decrece pues las remuneraciones se encuentran congeladas; el trabajo aumenta, las relaciones laborales se hacen hostiles por el deseo de sobresalir por encima de sus compañeros, asimismo el cansancio perturba la vida familiar, existe poco esparcimiento y diversión y el desmembramiento en los hogares es común.

El sindicato tiene una gran intervención en la vida jurídica y laboral de todos los trabajadores; el sindicato tiene el control del obrero dentro de la empresa y maneja sus actividades según le conviene, las controversias no se resuelven conforme a derecho pues se utiliza la frase: " El patrón siempre tiene la razón y aunque no la tenga el patrón siempre tendrá la razón". Ante ello el trabajador tiene muy pocas posibilidades de oponer sus derechos, ya que además se tiene el tabu que el que tiene dinero tiene el poder y nada podrá hacer un trabajador en contra de su patrón, el temor por perder el empleo influyen al silencio del trabajador que permanece soportandola mala situación jurídica y laboral. Pocos son los trabajadores que se subleban. Las condiciones materiales en que se encuentran juegan el papel primordial por el cual prefieren permanecer tranquilos sin inmutarse de lo que pasa a su alrededor, no hacen ningún tipo de colaboración por desacuerdo a las reglas de los sindicatos; En realidad el trabajador es quien debe manejar su vida jurídica, permitiendo o no la intervención del sindicato con libre albedrío.

**FALLA DE ORIGEN**

En la actualidad observamos un clima de aparente reclamo por parte de los trabajadores y esto se debe a la exagerada nulificación de sus derechos; sin embargo, mediante mecanismos de represión y violencia se logra desmembrar los grupos de levantamientos. Poco a poco quedan en el aire los ideales de lucha en contra de la explotación y la justicia, y vuelve a ganar el patrón. La lucha continua mientras que el patrón se mantiene invicto el trabajador siempre tendrá en la mente el deseo de subir al estrado de los vencedores.

Es decepcionante que tengamos una legislación tan bella, y al mismo tiempo tan obsoleta, pues su aplicación es nulificada por el Estado en protección de los empleadores que a su vez ejercen un control absoluto sobre el trabajador por medio del sindicato.

Finalmente nos encontramos con que el trabajador se encuentra en total estado de indefensión; aunque existan leyes que supuestamente protegen su actividad laboral. El trabajador se encuentra dentro de un círculo del que le es imposible salirse dado que fuera se encuentra el empleador presionando para obtener mayor trabajo y otorgar los mínimos beneficios, también se encuentran los líderes sindicales y el Estado limitando su libertad sindical, suprimiendo cualquier tipo de levantamiento y por si fuera poco su familia en pleno estado de necesidad.

Es todo un cúmulo de vicios que se han venido apilando en la vida de los sindicatos que hacen que el trabajador en la actualidad se encuentre en condiciones paupérrimas y el empleador se vea obligado a aflojar un poco el paso, pero podemos vislumbrar que nuestras instituciones sindicales se encuentran muy deterioradas, en primer término porque la clase trabajadora en su mayoría desconoce la ley; aprovechándose de esta circunstancia declara quiebras y miles de trabajadores quedan desamparados y ni siquiera les dan la liquidación correcta. Hay que acabar con esta serie de injusticias y apoyar al trabajador que es la base de la economía de un país.

## 5.2.DEPENDENCIA DEL TRABAJADOR CON EL SINDICATO

Existe una total dependencia del trabajador hacia el sindicato ya que este se encuentra sujeto al sindicato; pues tiene la obligación de pertenecer al sindicato de la empresa que lo contrate, en la mayoría de los casos es controlado y manejado por el mismo patrón. No importan las convicciones del trabajador, ni tiene derecho de opción pues difícilmente hay más de dos sindicatos en una misma empresa eliminando el derecho de opción; no hay más que de una. El trabajador depende del sindicato cuando tiene algún problema con la empresa, es a quien recurre en primer término en espera de una solución inmediata a su conflicto; poca es la ayuda brindada por los sindicatos mexicanos, pues se maneja la ley a conveniencia de intereses. Al trabajador sólo le queda confiar a su suerte; por lo que el sindicato no es un arma de defensa como se piensa.

Las famosas cláusulas de adhesión, exclusión y hasta la misma estabilidad en el empleo contribuyen a la desmesurada pérdida de la libertad sindical, en una simulación audaz de beneficios para los trabajadores.

Asimismo el trabajador depende del sindicato en cuanto a la obtención de mejores puestos, que permitan el desarrollo de sus cualidades y su persona; vemos que en la mayoría de los casos existen favoritismos y en los puestos nos encontramos con gente recomendada y no capacitada para desarrollar la actividad requerida y esto desemboca en deficiencias en los servicios; la gente pretende obtener un buen empleo, con un buen salario sin mayor esfuerzo que el de una buena amistad que lo coloque.

Pensamos que el trabajador no tienen libertad de elección, no puede intervenir en la formación de los sindicatos, ni estatutos; la ley le marca los límites que no se pueden transgredir; pues de lo contrario se impedirá el registro o ya formado se disolverá sin mayor explicación.

Entonces diremos que el sindicato tiene libertad dentro del Estado es quien señala los requisitos para su registro y en este aspecto también depende del arbitrio del Estado si se otorga o no el reconocimiento oficial, por considerar sus fines lícitos, controla la inscripción o expulsión de los trabajadores y hasta la misma disolución, no existe autonomía respecto de los sindicatos ya que significaría que los trabajadores se gobernarán así mismos dentro de sus sindicatos y podemos ver que dista mucho de darse de esta manera.

Si existiera la libertad sindical, la dependencia existiría si el trabajador así lo quisiera; sin embargo en cuanto pasa el tiempo el trabajador depende cada vez más de su empresa y sindicato hasta que depende totalmente, por lo que no es el trabajador quien dirige el rumbo de su actividad sindical.

Las mejoras que consigue el trabajador a través del sindicato son para que el nexo que lo une se haga más fuerte y el trabajador permanezca en la empresa por necesidad y además le tenga cierto agradecimiento. Es una forma de manejar al trabajador y esté último jamás se entera que no le debe nada al patrón y que lo que le dió era lo que le correspondía por ley.

El mismo sistema ha provocado que exista la dependencia del trabajador con el sindicato. El sindicato es visto por los trabajadores como el salvador, o la última arma con que opondrá resistencia a cualquier abuso por parte del empleador. Sin embargo en la práctica común el trabajador es desilusionado pues esta persona ficticia en la que confía, sólo le consigue lo mínimo o en el peor de los casos nada, o una disculpa por mantener su asunto empolvado por lo que creemos que si el trabajador conociera la ley en su totalidad, no necesitaría del sindicato para mediar su asunto y él mismo podría defenderse ante el empleador. En muchas ocasiones sólo entorpece la resolución del problema. Pretende también favorecer los intereses del patrón, que por consiguiente son los suyos, puesto que esto lo pondrá en un status elevado frente al empleador, el que les otorga beneficios a los líderes sindicales y a todos los que se encuentren a favor de sus movimientos. Para que los movimientos obreros puedan tener trascendencia es necesaria su independencia de las empresas.

### 5.3 FUNCIONALIDAD DE UN SINDICATO

Actualmente en México la función esencial de los sindicatos es la negociación colectiva, la discusión de los salarios y condiciones de trabajo, y eventualmente cualquier problema que pueda relacionarse con estos.

El ejercicio de la democracia opera en un marco restringido y lo que parece ser un arreglo democrático en la cima, puede esconder una situación perfectamente oligárquica en el nivel de las relaciones entre la base y sus dirigentes. En tal sentido lo que importa ahora es despertar la conciencia de la clase obrera para que participe del poder sindical y sea capaz de orientar las reivindicaciones en beneficio de la sociedad en conjunto.

Precisamente porque las reivindicaciones han sido ampliamente satisfechas, la clase obrera deberá tender a plantearse otros problemas que no puedan encontrar solución en la esfera clásica de productividad y consumo.

Su acción en lo que se refiere a la dirección de la economía, debe ser fundamentalmente impugnadora y luchar contra toda forma tecnocrática de aplicación económica. Debe inculcar a sus agremiados que la transformación de sus estructuras no se hace pagando el precio de la destrucción.

El movimiento obrero debe exigir trabajo de producción para todos; el resultado será el aumento de la capacidad de compra. (133)

La capacidad de compra desemboca en tener una mayor necesidad de mano de obra, que genere empleos y el trabajador podrá vivir en condiciones dignas. Diferimos del autor pues nosotros creemos que si se debe pagar el precio de la destrucción cuando alguna institución resulte ya obsoleta.

(133) Ortega Molina, Gregorio. El Sindicalismo Contemporáneo en México. Editorial Fondo de Cultura Económico. México, 1975. p. 76

El sindicato surgió como un instrumento que pudiera satisfacer las necesidades de comunidades que entonces existían. Era como un medio de ayuda en donde exista la retroalimentación de ideas y de colaboración para efectuar un trabajo de mayor calidad. Esto se fue transformando con el tiempo dando unos matices muy complicados, se puede decir que en la actualidad quién cuente con la ayuda de otras personas le es imposible realizar un trabajo grande pues las tareas son mayores; lo que inicio como la manera de realizar el trabajo de una forma más agradable ha desembocado en la obligación de cooperación para la subsistencia. Las agrupaciones que empezaron a surgir tenían en cometido de satisfacer necesidades colectivas que provocaron numerosas huelgas que al Estado no le convenían y que de manera ingeniosa disolvió otorgando algunas prerrogativas que pretendieron disfrazar de victoria obrera pero a mi parecer fue inexistente. En realidad sólo se logró imponer reglas que permitirían mantener el sindicalismo controlado.

El sindicato actúa con demagogía, ya que por un lado promete al trabajador que luchara hasta el cansancio porque le sean respetados todos sus derechos, y al mismo tiempo se arregla con el empleador para otorgar lo mínimo y hacer alarde con los trabajadores de su esfuerzo por conseguirlo aunado a que se lleva una buena tajada. El hecho es que con las dos partes queda bien, el trabajador en su afán por conseguir el pan de cada día se despreocupa de los manejos de su vida laboral que permite que exista una libertad sindical de manejo para los empleadores.

El trabajador debe tener plena conciencia de la funcionalidad del sindicato de esto depende que pueda obtener los beneficios que le corresponden o que sean apagados por el patrón, los trabajadores actualmente se concretan a pagar su cuota sindical y nunca están interesados en conocer su funcionamiento es por ello que el abuso del poder es constante, el trabajador debe despertar del letargo para poder oponerse mediante la unión con toda la fuerza que da a las injusticias de la clase patronal.

Estamos convencidos que la funcionalidad natural es servir al trabajador y otorgar el beneficio de seguridad jurídica; no encontrar sólo un aliado del patrón-Estado que actúan en favor de sus intereses.

#### 5.4. OBJETIVOS DEL TRABAJADOR AL INTEGRARSE A UN SINDICATO

Nos parece indicado tomar en cuenta la idea que tiene el trabajador en el momento en que se le informa que es parte de un sindicato escudriñe y el resultado fue el siguiente:

El objetivo primordial del trabajador al formar parte del sindicato es participar de manera activa en las decisiones de las uniones que logrará conformar. El poder de estas organizaciones se centra en su fuerza de trabajo que brindarán a cambio de una remuneración que significa el poder social.

El obrero piensa que el sindicato es sinónimo de protección y que en el momento que el tenga algún problema con el patrón lo único que tendrá que hacer es dirigirse a su sindicato y el responderá ante los abusos. El obrero deposita su buena fe en el sindicato que contrario a lo que debiera ser lo defrauda y hace añicos sus ilusiones de obtener sus derechos. Los sindicatos mexicanos nacieron bajo el auspicio del estado, esto quiere decir que permitieron su existencia debido a que ya había demasiada explotación y obligadamente tenían que aflojar la rienda; la forma fue sencilla únicamente se reglamentaron los sindicatos y así el poder continuaría en poder del Estado.

Día a día el sindicato se resiste a cambiar y existe totalmente corrompido, mientras tanto el eje de la organización entre patrón y trabajador se ha perdido. Y el árbitro ha tomado partido y la lucha es desigual, se han utilizado por muchos años a los trabajadores para combatir a los mismos trabajadores; pensamos que si no existieran tal vez las fuerzas se nivelarían tomando sus propios rumbos y no habrían arbitrariedades.

Los sindicatos sólo se han preocupado por los problemas inmediatos, pero nunca han pretendido atacar el sistema que sabemos es obsoleto porque se habla de la existencia de libertad sindical la cual a nuestro parecer sólo se encuentra contemplada pero no se hace cumplir.

**FALLA DE ORIGEN**

El trabajador que pretende iniciar una acción en contra del patrón por alguna inconformidad, simplemente es separado del empleo o castigado severamente en su salario o prestaciones, lo que evita que cualquier otro se atreva a intentarlo, se pierde la fuerza de lucha ante voluntades que se dejan manejar.

La relación entre el trabajador y el sindicato inicia con un clima de proyectos que no se verán cristalizados, pues al transcurrir el tiempo se podrá comprobar que sólo es una ilusión óptica y que los pocos trabajadores que desean un cambio pronto se verán absorbidos por el sistema.

El obrero siempre tendrá las de perder en cualquier cuestión o en el mejor de los casos obtendrá lo mínimo cuando su situación desigual sea demasiado obvia; todo el objetivo se transforma en que el obrero procure condescender con el sindicato para evitar cualquier problema.

Vemos como la transformación de los objetivos casi es natural, y que en mucho la culpa es del mismo trabajador que permite que sus asociaciones se desmembren y no exista una verdadera unión que les permita tener la fuerza para emprender la lucha que salvaguarde sus ideales. Siempre se ha vivido bajo el temor de las represalias que se puedan tomar. Nosotros nos preguntamos que se puede perder si no se tiene aun nada.

#### **5.5. LIBERTAD DE ACCION DE LOS TRABAJADORES COMO PARTE INTEGRAL DE UN SINDICATO**

Entendemos por libertad de acción; aquellas prerogativas que garantizan las actividades independientes de los trabajadores para la realización de finalidades y objetivos que eleven los niveles económicos, así como las condiciones de trabajo y libertad de expresión.

La libertad sindical es utópica pues no se permite intervención del trabajador para tomar decisiones importantes de manejo y actividades de los sindicatos; estos se manejan internamente por los líderes sindicales; el obrero no dice lo que piensa o quiere por temor a perder su empleo o represalias por lo que permanece callado. No cuenta con la libertad de ingresar a un sindicato o no; tiene la obligación de hacerlo, aunque sus convicciones contravengan los principios de ese sindicato.

La libertad de acción es lo ideal, algo a lo que todo trabajador aspire el tener control de sus propias actividades, e intervenir en el rumbo de su destino y de los demás trabajadores, apoyo y protección de los sindicatos.

En primer término consideramos que debería existir la libertad de acción de los trabajadores que les permitirá desempeñar mejor su trabajo y desenvolverse con todas sus cualidades, esto desembocaría en un aumento de la producción.

La organización y constitución debe hacerse bajo la aprobación de los trabajadores, así como la designación de su mesa directiva; sin embargo, nos encontramos que cuando el trabajador ingresa al sindicato este ya está formado y tiene ya su mesa directiva, por lo cual dilucidamos que no es el mismo trabajador quien busca unirse para luchar por sus derechos sino que se le obliga a formar parte de uno ya integrado, y es miembro sin ninguna perspectiva para el cambio.

Los trabajadores deben ser libres para expresar su voluntad y para decidir con quien se une, el sindicato debe organizarse democráticamente, así como permitir la formación de nuevos sindicatos aunque ya exista uno.

La libertad de acción es un derecho que el trabajador ejercerá o no dependiendo de su propia voluntad. Deben existir las opciones para que el trabajador pueda entonces tener libertad de acción. En el presente el cometido que tiene el trabajador es cambiar los corruptos sistemas de los sindicatos. Los sindicatos de patronos aumentan las ventajas de los empleadores sobre los obreros.

FALLA DE ORIGEN

La libertad de acción es simulada, ficticia y condicionada a diversos aspectos laborales. La premisa si das tu fuerza de trabajo en toda plenitud obtendrás algunas mejoras, lo que es aceptado debido a la pauperrima condición económica de nuestro país.

Dentro de el sindicato el trabajador es considerado como una oveja más de un rebaño que se encuentra custodiado por el Estado y por el empleador, por tal su libertad se reduce ha realizar lo permitido. El beneficio es para el empresario pues obtiene mano de obra calificada a un precio bajo y sus ganancias aumentan sin embargo, los salarios no, ni bajan los precios y la capacidad de compra del trabajador es muy baja.

Podría pensarse que el sindicato es el encargado de vigilar que exista una verdadera libertad del trabajador cuando es parte ya del sindicato pero, en realidad es quien limita su expresión, el trabajador se encuentra maniatado y el cambio debe tomar en cuenta todos estos aspectos.

## **5.6.EL FUTURO DE LOS SINDICATOS EN RELACION CON EL CONVENIO 87**

Es un enigma imaginar que rumbo tomarán nuestros sindicatos en un futuro, por ello adaptarse a la realidad del presente resulta imperante para pder reivindicar los malos pasos en que se incurrido, las injusticias y vejaciones; evitar un caos mayor proponer soluciones mediatas, como la desaparición de los sindicatos por un tiempo y la reestructuración para que el trabajador vuelva a tener confianza. Existen dos circunstancias muy importantes que definirán si el sindicalismo desaparece o sólo se reestructura; en primer término los sindicatos perdurarían si su fin fuera el de las Trade-Unios en donde los objetivos se dirijan a la protección exclusiva del trabajador, cuestión que no se cumplira por la diferencia de historia, cultura y religión, además de los sistemas políticos y sociales.

**FALLA DE ORIGEN**

La peculiaridad de la sociedad política mexicana que evitó la incubación del sindicalismo puro, naciendo un sindicalismo con el fin de reprimir al obrero, el cual es dominado con sus propias fuerzas. La impugnación de las diligencias sindicales ha conducido a crisis de autoridad en el interior de las estructuras sindicales. En segundo término desaparecerá si continúa como ahora; con un sindicalismo represivo y decadente innecesario para la etapa actual.

Recomponer la unidad de clase es la tarea que se ha legado al trabajador de la actualidad, en la dirección que permita la aplicación tal como fue concebida por Marx protegiendo por sobre todo la libertad sindical.

El Derecho Internacional sólo se preocupa por tener la legislación que contemple lo relativo a la libertad sindical pero, caso omiso hacen a su verdadera observancia; podemos vislumbrar que el Convenio 87 se encuentra ahí todo lo hermoso que puede ser, pero sin aplicación directa sobre los sindicatos mexicanos. En muchos casos por su desconocimiento y en otros por no convenir a los diversos intereses.

La propuesta es el cambio hacia un nuevo derecho sindical donde la política se fije en cinco espacios:

Primero.- Política económica; habrá que delimitar los sectores, ramas y modos de modernización, se necesita un sindicalismo autónomo, unido y capaz de representar y plantear con mayor fuerza los intereses de la clase obrera y por tanto de la misma nación.

Segundo.- El empleo; no debe permitirse que se encuentre acaparado, así mismo que exista tanto desperdicio de mano de obra calificada, es necesario instaurar el Sistema Nacional que proteja al empleo.

Tercero.- Mejoras sociales; los sindicatos deben comprometerse con el trabajador a proveerlo de bienestar, así como permitir su desenvolvimiento laboral.

FALLA DE ORIGEN

Cuarta.- Reestructuración que permite atender los modos de producción y de trabajo, establecer nuevos espacios de negociación, tecnologías, productividad y capacitación. Hebrá que preocuparse por las condiciones de trabajo en que se labora, procesos que el sindicalismo de la actualidad ha desatendido.

Quinta.- La ley, modificarla y cumplir con los principios legales, ya que en el presente las normas injustas no se han desechado, interpretaciones precisas y subsanación de las lagunas existentes.

A la modernidad le servirá un sindicalismo revitalizado, fuerte capaz de responder a las demandas de las 2 clases; planteando diferentes opciones y expectativas de paz al trabajador.

En el marco del derecho sindical en México el proceso de universalización se advierte en la fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución, consigna sin limitaciones el derecho que existe para coaligarse, se conforme el principio internacionalmente aceptado de que todos los trabajadores tienen la facultad de formar sindicatos o de adherirse a los que ya están en funcionamiento para la defensa y promoción de sus intereses materiales, sociales y culturales.

En cuanto a la táctica y estrategia del movimiento obrero la eficacia del sindicalismo está fincado en el hecho de que como persona colectiva el sindicato precisa amplísima libertad en la vida democrática.

El Convenio 87 reglamenta la libertad sindical en sus aspectos individual y colectivo, consignándolo por encima de barrocas especulaciones teóricas el derecho con que cuenta el trabajador a título personal, así como el que asiste al sindicato como persona moral. (134)

(134) Santos Azuela Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial U.N.A.M. México, 1987. p.87

FALLA DE ORIGEN

Al violarse la protección constitucional y legal al libre funcionamiento de los sindicatos de transgrede de la misma suerte el Convenio 87 en su artículo Nº 3.

Nos parece pertinente citar lo anterior dado que los doctrinarios en general manejan el mismo criterio, el que por supuesto es muy hermoso pero poco aplicable en la realidad que vivimos. Se dice que el sindicalismo está en época decadente, pero nosotros pensamos que es un caos...

Es unánime el consenso de los alcances de la libertad sindical han comprendido el derecho de los afiliados de intervenir en el gobierno de la misma organización profesional, como potestad de opinar y en su caso decidir el cambio de los cuerpos directivos de más jerarquía en la misma.

Pretendemos creer que en un futuro los sindicatos serán un instrumento de liberación de la opresión; la resistencia por el cambio será en el presente muy fuerte por la tradición de los sindicatos mexicanos, pero es necesario proveer al trabajador de bienestar...

FALLA DE ORIGEN

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.**— El Derecho Colectivo del Trabajo nace como una adaptación a las nuevas circunstancias sociales, en las que los asalariados defendieron sus intereses por medio de las asociaciones que el poder público miró como prevención pero que finalmente terminó por autorizar. El Derecho Colectivo debe aparecer no como imperativo y sancionador, sino bajo un aspecto instrumental al servicio de los trabajadores; como cauce y ayuda para el logro de sus objetivos laborales, a la libre actividad y desarrollo de su personalidad.

**SEGUNDA.**— El trabajo asegura la continuidad y permanencia de una sociedad, por encima de las contingencias de gobiernos y de hombres. El trabajo otorga el beneficio de sentirse útil y obtener por medio de su fuerza de trabajo el salario que le permitirá sostener las necesidades propias y de su familia. Sin embargo el trabajo en México se desarrolla en un clima hostil en donde se exige mucho y se trata de dar sólo lo necesario. Debe protegerse el empleo con un Sistema Nacional que ampare la mano de obra calificada. Los sindicatos surgen con el cometido de brindar protección a la clase débil y explotada. La solución sería una acción colectiva que acabara con el derecho injusto, y si se tiene éxito el establecimiento de una nueva legalidad. Pero en tanto la norma injusta esté vigente poco se podrá lograr con las teorías.

**TERCERA.**— Tratado es el instrumento con que cuentan los estados para lograr concordancia entre ellos mismos respecto de las distintas reglas impuestas por éstos, además de ser regidos y constituir un acto jurídico para el derecho internacional. Creemos que es necesario que se vigile el cumplimiento de los tratados, ya que el Derecho Internacional en la actualidad es muy pasivo y sin fuerza coercitiva. Es pertinente por tanto que se vigile el estricto cumplimiento para lograr que éstos tengan trascendencia jurídica con la sanción a los Estados que los infrinjan, exhibiéndolos ante los otros países adheridos, así como expulsarlos de la Organización Internacional del Trabajo; esto permitiría mayor seriedad y reconocimiento al Derecho Internacional.

FALLA DE ORIGEN

**CUARTA.-** La Organización Internacional del Trabajo aparece por la necesidad de tener un organismo rector y organizador de movimiento internacional; sería eficaz lograr que los tratados internacionales tuvieran la misma fuerza que los derechos internos, permitiendo la perpetua colaboración entre los Estados.

**QUINTA.-** Los Estados modernos crean nuevas formas de solucionar conflictos, las partes deciden de común acuerdo adherirse a las determinaciones de la Organización Internacional del Trabajo denominándose Tratados, Convenios o Recomendaciones. El Convenio 87 demuestra que sí existe soporte jurídico a nuestra legislación en cuanto a libertad sindical internacionalmente, lo que nos parece inadecuado es que no se les da cumplimiento a estas normas y creemos que si desaparecen los sindicatos, surgiran en un futuro en donde se pueda establecer la obligación de acatar el Convenio 87; que en realidad sí contiene los principios fundamentales de la libertad sindical pero que muy poca gente lo conoce y pone en práctica porque procura beneficios a la clase desprotegida.

**SEXTA.-** Los sindicatos actualmente se han convertido en un medio de represión para los trabajadores en favor de los empleadores y del sistema. El manejo de los sindicatos en la sociedad actual ha sido motivo de críticas por los obreros mismos, limitan el ejercicio de la libertad sindical además de que ya han perdido credibilidad ante el trabajador. Se dice entre ellos que los sindicatos tienen por objeto satisfacer necesidades del patrón y no del trabajador. Al hacerlo se actúa en contra de los derechos del trabajador. Vemos que la legalidad no es respetada y la misma ley restringe la libertad por lo que creemos conveniente desaparezca lo relativo a las cláusulas de adhesión, exclusión y preferencia lo que aniquilará cualquier arbitrariedad.

FALLA DE ORIGEN

**SEPTIMA.**— El sindicato se estableció como un árbitro para mediar las dificultades entre los patrones y trabajadores, pero contrario a la legalidad, nuestro sistema laboral lo ha convertido en un árbitro vendido a favor del empleador. Por ello, no aceptamos que se haya transformado la finalidad del sindicato, porque ha provocado su estado inconveniente en la legislación. Subsanan las deficiencias significa crear un nuevo derecho sindical donde el objetivo sea la justicia, seguridad ante el Estado, legalidad, igualdad y finalmente la paz entre los trabajadores.

**OCTAVA.**— La adhesión a los sindicatos que de ninguna manera debe ser forzosa, lo ha sido en los últimos años. Al declarar procedentes las cláusulas y al obligar a los trabajadores a formar parte de los sindicatos aniquilan la libertad sindical y con ello el Convenio 87. Es inadmisibles que los trabajadores no tengan participación directa en sus propios sindicatos, donde ellos son los que deben dirigir el rumbo en beneficio de sus propios intereses. La armonía entre la ley y la realidad se ha perdido, lo que se traduce en una severa crisis actual. Se deben establecer nuevos espacios, tecnología, capacitación, protección del empleo y preocuparse por cubrir las necesidades de los trabajadores.

**NOVENA.**— La organizaciones sindicales eran la garantía de paz entre trabajadores y empleadores, sin embargo las leyes han sido demasiado flexibles, ya que ha dejado un amplio margen de decisión a los jueces de los tribunales laborales que obviamente tiene el riesgo de la arbitrariedad, o tan rígida que ha resultado injusta. Lo que necesitamos es el equilibrio entre lo flexible y lo rígido una ley elástica que se pueda aplicar a cada caso concreto con un buen resultado de justicia.

FALLA DE ORIGEN

**DECIMA.-** El compromiso de reestablecer la confianza del trabajador para los sistemas laborales es difícil de superar debido a los grandes fallos de los cuales el único afectado ha sido el propio trabajador. Pero creemos que para iniciar una relación estable entre el patrón y el trabajador se debería iniciar por la reivindicación del Estado ante el patrón y este ante el trabajador.

**DECIMA PRIMERA.-** No pretendemos arrojar la culpa de nuestros deteriorados sindicatos únicamente al gobierno o al patrón, pues es bien sabido que el trabajador ha permitido llegar a la situación actual con su actitud abstencionista y apática. Todos hemos contribuido a la pérdida de nuestra libertad. El trabajador necesita obtener seguridad frente al Estado; no encontrarse desprotegido ante quien ostenta el poder. La seguridad la otorgaría el conocimiento del derecho. Necesitamos una clase obrera que participe de los sindicatos y oriente el rumbo de su vida sindical para beneficio de la sociedad.

**DECIMA SEGUNDA.-** Pensamos que el problema existente en nuestra legislación se debe a que es más bien técnica, es decir, un instrumento intelectual que no resuelve problemas concretos materiales, es objeto de puro conocimiento. Creemos que tantas limitaciones destruyen la libertad sindical, y si la teoría jurídica es buena no se opone a la práctica, por lo que determinamos que la teoría es mala. Pues existe una simulación de libertad cuando por el contrario es represión y control; estas deficiencias se subsanarían con la desaparición de las organizaciones sindicales, transformándose y resurgiendo con la finalidad principal de dar a cada quien lo que le corresponde.

**DECIMA TERCERA.-** De esta manera desaprubo los lineamientos que son manejados actualmente por los sindicatos, ya que procuran evitar la libre acción del trabajador, no teniendo activa participación dentro de los mismos. El trabajador es la parte fundamental del gremio por lo que debe tener una participación activa, que se logrará a través de un nuevo Derecho Sindical.

FALLA DE ORIGEN

**BIBLIOGRAFIA**

Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. quinta edición. Editorial Ariel. Barcelona, España 1975.

Alonso García Manuel. Derecho del Trabajo. quinta edición. Editorial Porrúa. Barcelona, España. 1960.

Anderson Perry. El Modo de Producción Esclavista. quinta edición. Editorial Quinto Sol. México, 1986.

Alcala Zamora y Castillo. Cabanellas Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1972.

Bailón Valdovinos Rosalío. Derecho Laboral. tercera edición. Editorial Mundo Jurídico. México, 1987.

Barnes Harry E. Historia de la Economía del Mundo Occidental. Editorial Hispano Americana. México, 1955.

Barroso Figueroa José. Derecho Internacional del Trabajo. sexta edición. Editorial Porrúa. México, 1987.

Burgoa Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1976.

Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Editorial Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1968.

Calzada Padrón Feliciano. Derecho Constitucional. Editorial Harla. México, 1990.

Camargo Pedro Pablo. Tratado de Derecho Internacional. sexta edición. Editorial Themis. Bogota, Colombia 1983.

Cavazos Flores Baltazar. Lecciones de Derecho Laboral. cuarta edición. Editorial Trillas. México, 1985.

Coallard Claude Albert. Instituciones de Relaciones Internacionales. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1978.

De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. tomo II octava edición. Editorial Porrúa. México, 1990.

De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. tomo I séptima edición. Editorial Porrúa. México, 1993

De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. tomo II. séptima edición. Editorial Porrúa. México, 1993.

De la Cueva, De Ferrari, Allocatti y otros. Derecho Colectivo Laboral. cuarta edición. Editorial De Palma. Buenos Aires, Argentina 1973.

De Ferrari Francisco. Derecho del Trabajo. volumen IV. cuarta edición. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1978.

Del Rosal Amaro. Los Congresos Obreros Internacionales. tercera edición. Editorial Grijalbo. Barcelona, España 1972.

Escarcego Florencio. El Poder Obrero en México. sexta edición. Editorial Relaciones Mundiales. México, 1976.

Fernández Arras Arturo. La Coalición y el Derecho de Huelga en México. tercera edición. Editorial Fernández Arras. México. 1982.

Gallart Folch Alejandro. Tratado de Derecho del Trabajo. segunda edición. Editorial La Ley. Buenos Aires, Argentina. 1972.

Gaviria Lievano Enrique. Derecho Internacional Público. tercera edición. Editorial Themis. Bogotá, Colombia 1985.

Gomes Orlando, Gottcheck Elson. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas. México, 1979.

Guerrero Euquerio. Relaciones Laborales. Editorial Porrúa. México, 1971.

Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1977.

Gutiérrez Garza Esthela. La Ocupación en el Futuro. Editorial Nueva Sociedad de México. México, 1990.

Gutiérrez Villanueva Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Editorial Porrúa. México, 1990.

Hernández Márquez Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. décima primera edición. Editorial Instituto de Estudios Políticos. Madrid, España 1972.

Iglesias Severo. Sindicalismo y Socialismo en México. Editorial Grijalbo. México, 1970.

Lastra Lastra José Manuel. Derecho Sindical. Editorial Porrúa. México, 1991.

Lombardo Toledano Vicente. La Libertad Sindical en México. sexta edición. Editorial Universidad Obrera. México, 1974.

Lyon-Caen G. y Camerlinck G.H. Trad. Juan Manuel Ramirez Martínez. Derecho del Trabajo. Editorial Toilege Aguilar. Madrid, España. 1972.

Martínez de la Serna Juan Antonio. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial Porrúa. México, 1983.

Morales Saldaña Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas. México 1987.

Ortega Molina Gregorio. El Sindicalismo Contemporáneo en México. Fondo de Cultura Económica. México, 1975.

Ortiz Ahlf Loretta. Derecho Internacional Público. segunda edición Editorial Harla. México, 1993.

Ojeda Aviles Antonio. Derecho Sindical. quinta edición. Editorial Tecnos. España, Madrid 1986.

Ramos Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. segunda edición Editorial Cárdenas. México, 1979.

Rodríguez Piñero. El Sindicato, lo Sindical y Nuevas Estructuras Sindicales. tercera edición. Editorial Murcia. México, 1978.

Ruprech J. Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. tercera edición. Editorial U.N.A.M. México, 1980.

Santos Azuela Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial U.N.A.M. México, 1981.

Santos Azuela Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1983.

Santoro Passarelli. Nociones de Derecho del Trabajo. décima cuarta edición. Editorial Diana. Madrid, 1963.

Seara Vázquez Modesto. Tratado General de la Organización Internacional. tercera edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1985.

Sorel Georges. El Sindicalismo Revolucionario. Editorial Juan Pablos Editores. México, 1975.

Sorense Max. Manual de Derecho Internacional Público. quinta edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1973.

Vazquez Vielard Antonio. Tratado de Derecho del Trabajo. Editorial Astrea. Buenos Aires ,Argentina. 1984.

Villoro Toranzo Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. quinta edición. Editorial Porrúa. México, 1982.

Von Potobbsky Geraldo W. Trad. Héctor G. Bartolomei de la Cruz. La Organización Internacional del Trabajo. Editorial Astrea. Buenos Aires, Argentina. 1990.

Von Potobsky Geraldo W. Traducción Héctor G. Bartolomei de la Cruz. Normas Internacionales del Trabajo. Libertad Sindical y Derecho Colectivo. segunda edición. Editorial La Ley. Buenos Aires, 1972.

## LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. nonagésima octava edición. Editorial Porrúa. México, 1993.

Ley Federal del Trabajo. Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge. sexagésima edición. Editorial Porrúa. México, 1991.

Código Civil del Distrito Federal. sexagésima primera edición. Editorial Porrúa. México, 1992.

**OTRAS OBRAS CONSULTADAS**

Alonso Martínez Navarrete. Diccionario Jurídico Básico. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina 1980.

Cabonellas Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina 1981.

Diccionario Enciclopédico Salvat. Tomo II. Editorial Salvat Editores. Barcelona, España 1976.

Diccionario Enciclopédico Salvat. Tomo VII. Editorial Salvat, Editores. Barcelona, 1976.

Oficina Internacional del Trabajo. Normas Internacionales del Trabajo. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México, 1979.

Revista de Derecho Social Español, publicada por Menéndez Pidal Juan. Derecho Privado. Volumen I. Madrid, 1952.