



71
263

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS "ACATLAN"**

LIBERTAD SINDICAL: ¿MITO O REALIDAD?.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA DEL CARMEN CHAVEZ GOMEZ

ASESOR: DR. NESTOR DE BUEN LOZANO



ACATLAN, EDO. DE MEXICO.

JUNIO 1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A tí JORGE, porque juntos hemos
construido un hogar lleno de armonía,
porque en tu exigencia constante he
encontrado el cariñoso impulso para la
realización de mis metas. TE AMO.**

**A tí JORGE, mi pequeñito adorado, a
quien agradezco el enseñarme día con
día las maravillas y responsabilidades
que implica la maternidad, por quien he
revalorado el esfuerzo tenaz y amoroso
de mis padres, esperando poder
contribuir para que logres ser un hombre
de bien.**

**A mis padres Don EMLIANO
CHÁVEZ MARTÍNEZ y Doña MARÍA
DEL CARMEN GÓMEZ DE CHÁVEZ
a quienes no sólo debo la vida y el cariño
prodigados, sino también un claro
ejemplo de lucha y superación constante.
Ahora más que nunca les reitero mi amor
y agradecimiento infinitos.**

A mis hermanas MARTHA e IRENE, gracias por el cariño, por el tiempo, por los gratos recuerdos, pero sobre todo, gracias por el apoyo incondicional, porque sé que en Ustedes siempre encontraré la palabra alentadora, la mano amiga y el dulce consuelo. Las quiero mucho.

A mis hermanos EMILIANO, RENÉ Y JORGE, porque en la cotidianidad de nuestra convivencia siempre hemos permanecido unidos por el gran cariño que mutuamente nos profesamos.

A GUADALUPE y ANGÉLICA, así como a la Familia VÁZQUEZ AGUILERA porque hemos encontrado la forma ideal para ser parte de una misma familia.

**A MARISELA, BRENDA, MARCO Y
CLAUDIA, pequeños rayitos de sol que
iluminan y alegran mi vida.**

**En recuerdo de GUADALUPE TORRES
DE MARTÍNEZ, GLORIA Y FELIPE
CHÁVEZ GÓMEZ.**

Con un agradecimiento infinito a DIOS, porque me ha dado la invaluable oportunidad de vivir una vida que quizá no me he ganado, en la que aún en los momentos más difíciles me ha compensado con el apoyo desinteresado de mis seres más queridos.

A mi maestro el Dr. NÉSTOR DE BUEN LOZANO, a quien agradezco el invaluable tiempo que dedicó para el asesoramiento y dirección de este trabajo. Gracias por los consejos, por las enseñanzas y por demostrarme que no sólo es un excelente Catedrático sino sobre todo y quizá más aún, un gran ser humano

Gracias a la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, porque a ella debo mi formación académica.

Gracias a la ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLÁN", así como a todos los Profesores que en ella imparten su Cátedra.

INDICE

INTRODUCCION

I. EL SINDICALISMO COMO FENOMENO SOCIAL Y JURIDICO.

1.- Origen del sindicalismo en el mundo.....	1
a) La asociación: necesidad connatural al hombre.....	1
b) Los supuestos precedentes del sindicalismo.....	2
b.1) Colegios Romanos.....	3
b.2) Guildas.....	4
b.3) Corporaciones de oficios.....	5
2.- Etapas del proceso sindical.....	9
a) La prohibición.....	10
b) La tolerancia.....	12
c) La reglamentación.....	13

II. ORIGEN Y DESARROLLO DEL SINDICALISMO MEXICANO.

1.- Prehistoria: ¿Hubo sindicalismo antes de la independencia?.....	14
2.- Del México Independiente al Porfiriato.....	16
3.- De la Etapa Revolucionaria a nuestros días.....	21

III. CONCEPTO DE SINDICATO.

1.- Doctrina.....	33
2.- Legislación comparada.....	37

3.- Doctrina y legislación mexicanas.....	39
---	----

IV. AUTONOMIA SINDICAL.

1.- Delimitación del concepto.....	42
2.- Sujetos pasivos.....	44
a) El Estado.....	45
b) Los empresarios.....	46
c) Los partidos políticos.....	47
d) Otras organizaciones sindicales.....	49
e) La Iglesia.....	50
3.- Régimen legal.....	51

V. FUNDAMENTOS JURIDICOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO.

1.- La O.I.T. frente a la libertad sindical.....	56
a) Convenio 87 y Convenio 98.....	57
b) Medios de control, reclamación y quejas.....	60
2.- ¿Libre sindicación?.....	62
a) La fracción XVI del artículo 123 constitucional.....	63
b) El artículo 357 de la LFT.....	65
c) Personalidad y capacidad jurídica de los sindicatos.....	65
d) El registro: Trampa estatal.....	69
- Naturaleza del registro (art. 365 LFT).....	69
- Requisitos.....	74
- Negativa del registro.....	75
- Registro Automático (art. 366 LFT).....	76
- Cancelación del Registro (art. 369 LFT).....	77
- Análisis del artículo 692 LFT.....	78
e) El deber de información al Estado.....	79

VI. Matices de la Libertad Sindical.

1.- Aspecto individual.....	82
a) Manifestación positiva.....	83
b) Manifestación negativa.....	84
2.- Aspecto Colectivo.....	85
a) La libertad sindical a escala mayor: Federaciones y Confederaciones.....	86
3.- Análisis de las cláusulas de exclusión.....	87
a) Origen, concepto y clasificación.....	87
b) Estudio sobre su constitucionalidad.....	91
c) Propuesta para su derogación.....	96

VII. LA Concertación Social y la Libertad Sindical.

1.- Delimitación de los conceptos indispensables.....	98
2.- Antecedentes de la concertación social.....	101
3.- Antecedentes mexicanos.....	104
- Convenio CTM-CANACINTRA (1945).....	105
- Comisión Nacional Tripartita.....	105
- Alianza para la Producción.....	105
- Pacto de Solidaridad Nacional (PSN).....	106
- Pacto de Solidaridad Económica (PSE).....	106
- Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE).....	107
- Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (PECE).....	107
- Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PABEC).....	107
- Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (AUSEE).....	108
- La Nueva Cultura Laboral.....	108
- Alianza para el Crecimiento (ACRE).....	109
4.- La necesidad de una concertación social que no vulnere ni restrinja la libertad sindical.	109

**VIII. LA LIBERTAD SINDICAL EN EL MARCO DEL ACUERDO
DE COOPERACION LABORAL (TLC).**

1.- El Tratado de Libre Comercio (TLC) y los tópicos laborales.....	114
2.- Creación y contenido del Acuerdo de Cooperación Laboral.....	115
3.- El Acuerdo de Cooperación Laboral (ACL) y la libertad sindical.....	119

CONCLUSIONES.....	122
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA.....	125
--------------------------	------------

INTRODUCCION

El hombre es un ser social por naturaleza, existe en él una tendencia innata a la asociación y desde los tiempos más remotos ha dejado huellas manifiestas de ello. Sin embargo, con todo y que su espíritu asociativo es una realidad dada, no todas las agrupaciones que ha creado han podido subsistir y desarrollarse plenamente. El sindicalismo es un claro ejemplo de ello.

Para poder entender la perspectiva bajo la cual realizamos este trabajo, se hace indispensable que se dejen claramente sentadas las directrices que demarcan nuestra particular concepción del hombre y la sociedad. Es por esto, que iniciamos realizando en nuestro capítulo primero, una somera referencia a éste y el trabajo a lo largo de la historia, haciendo especial referencia a las más importantes agrupaciones que ha creado, y en donde con ciertas reservas pueden encontrarse los indicios embrionarios del actual sindicalismo, así como el proceso de transformación que éste ha venido desarrollando.

Como resulta de suma trascendencia conocer nuestra propia historia para poder entender el presente, es que el capítulo segundo lo dedicamos al estudio del desarrollo del sindicalismo en México, haciendo especial hincapié en los más descolantes movimientos sindicales ocurridos en los últimos años.

Dado que consideramos que era de suma trascendencia definir con toda precisión lo que es un sindicato, en el capítulo tercero realizamos un breve estudio conceptual del mismo, tanto en la doctrina como en la legislación, incluyendo algunas referencias de derecho comparado.

Con el fin de dejar asentado que el sindicato es un organismo social con plena capacidad para autoregularse, en el capítulo cuarto realizamos el estudio de la autonomía sindical delimitando tanto su concepto, como los organismos que están obligados a no violentarla y a los cuales denominamos sujetos pasivos.

Posteriormente, en el capítulo quinto analizamos la regulación jurídica de los tópicos más importantes de la libertad sindical, como son: Suscripción y cumplimiento del Convenio 87 de la OIT; consagración constitucional del derecho de libertad sindical así como su posterior reglamentación, para cerrarlo con un tema en verdad candente: El registro sindical, polémica figura cuya válida existencia cuestionamos.

Con todo y que la libertad sindical innegablemente es un derecho de naturaleza colectiva, también es cierto que dentro de sus materializaciones existe un presupuesto individual cuya manifestación puede ser en forma positiva o negativa. Estos matices de la libertad sindical son los que dan cuerpo al capítulo sexto, además de las polémicas cláusulas de exclusión, cuyo estudio sobre su constitucionalidad se convierte en tema ineludible y tras el cual nos manifestamos abiertamente por su derogación.

Ante la caótica situación económica, que no es característica privativa de México, ha surgido una constante de las maltruchas economías actuales en el mundo: la concertación social. En el capítulo séptimo realizamos un estudio de sus antecedentes para, posteriormente estudiar el desarrollo que ha tenido en nuestro país, planteando finalmente, los requisitos indispensables que habrán de cumplirse para que en su elaboración y aplicación no se atente contra la libertad sindical.

Los bloques económicos han hecho su aparición en el mundo como una medida para hacer frente a los problemas del desarrollo económico mundial. La cuestionada, y por algunos rechazada, celebración del Tratado de Libre Comercio en América del Norte es una realidad que nosotros tomamos en el capítulo octavo para analizarla bajo la perspectiva laboral y con especial referencia a la libertad sindical.

Finalmente, en el apartado de "Conclusiones" hacemos una muy breve enumeración de los principales aspectos que bajo nuestro particular punto de vista caracterizan a la libertad sindical, haciendo énfasis en aquellas cuestiones que ya sea por su regulación jurídica o por su

aplicación real despertaron nuestras mayores inquietudes, tratando de brindar una respuesta al epígrafe que titula nuestro trabajo, respuesta que desde luego no es sencilla.

CAPITULO I

EL SINDICALISMO COMO FENOMENO SOCIAL Y JURIDICO

I. EL SINDICALISMO COMO FENOMENO SOCIAL Y JURIDICO

1.- ORIGEN DEL SINDICALISMO EN EL MUNDO.

a) LA ASOCIACION: NECESIDAD CONNATURAL AL HOMBRE

Hablar de la asociación como una característica innata al ser humano implica remontarse a la historia del hombre mismo. Desde las épocas más remotas la humanidad ha dejado huella manifiesta del espíritu asociativo que le caracteriza. Es así como encontramos que los diversos tipos de agrupaciones que ha creado son un claro ejemplo de que el hombre no podría subsistir en forma aislada, pues para poder lograr la satisfacción de sus necesidades precisa de la fuerza que le brinda la unión de intereses en aras de un bien común.

La enunciación de esta característica la encontramos plasmada en una de las obras clásicas de Aristóteles, cuando afirma: "El hombre es un animal político... en todos los hombres hay pues por naturaleza una tendencia a formar asociaciones de esta especie; y con todo, el primer fundador de ciudades fue causa de los mayores bienes"¹.

Los antecedentes de la asociación encuentran sus primeros indicios en la unidad orgánica creada por la propia naturaleza: la familia², la que a su vez da origen al clan entendido como la familia agrandada, prolongada... no solamente comprende una pareja inicial y sus hijos, sino los hijos casados y sus retoños; que llega así a contener dos o tres generaciones unidos por la comunidad de sangre... para posteriormente dar lugar a la tribu, que se define como un conjunto de familias, a veces nómadas, cuyo género de vida es aún primitivo"³.

¹. Aristóteles. Política. Edit. Porrúa, sexta edición. México, 1976, pág. 159.

². Guillermo Cabanellas. Derecho Sindical y Corporativo. Edit. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, Argentina, pág. 22.

³. Alcalá Zamora y Castillo. Tratado de Política Laboral y Social. V. I. Edit. Heliasta. Argentina, pág. 37.

Podemos afirmar, con ciertas reservas, que en este tipo de agrupaciones es donde encontramos los indicios embrionarios de las grandes asociaciones creadas por el hombre, de entre las que destaca, particularmente para nuestros intereses, el fenómeno del sindicalismo. Sin embargo, aún cuando pueden existir posiciones encontradas al respecto⁴, lo que no puede negarse y es aceptado por la generalidad, es que el hombre es un ser social por naturaleza y que en razón de esa característica ha dado lugar a la creación de importantes agrupaciones.

b) LOS SUPUESTOS PRECEDENTES DEL SINDICALISMO

Los orígenes más remotos de las primeras organizaciones que son consideradas como antecedentes de las corporaciones de oficios suelen situarse en épocas tan lejanas, que no dejan de producir cierta duda sobre su certeza.

En razón de lo anterior es que únicamente consideramos a los Colegios Romanos, las Gildas y las Corporaciones de Oficios como las asociaciones que pueden presentar un reflejo más próximo a lo que en la actualidad es la figura del Sindicato; sin dejar de reconocer que en la antigüedad existieron ciertas organizaciones de trabajadores tales como los *sreni* en la India, o los *hetairas* de Atenas, que tenían como fin primordial la defensa del oficio, pero cuya realidad a decir de Rumeu de Armas "aparecen velados por la leyenda y hasta aureolados por el mito"⁵.

⁴. En contra Héctor Santos Azuela cuando manifiesta: "Ha pretendido encontrarse algún antecedente de la sindicación moderna en los clanes prehistóricos... situación poco probable si se piensa en la dificultad de descubrir una conciencia de clase, y ni siquiera de una agrupación profesional". En "Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo". Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México, 1987. pág. 17.

⁵. Citado por Alcalá Zamora y Castillo en Tratado de Política Laboral y Social, V.I, pág. 230.

b.1 LOS COLEGIOS ROMANOS

Las asociaciones o corporaciones consideradas como un conjunto de personas unidas entre sí, voluntariamente o por la tradición, para la consecución de un fin común fueron conocidas en Roma, bajo diversas denominaciones: *collegium, societas, universitas*, etc⁶. Su aparición se sitúa en la época del segundo rey, Numa Pompilio hacia el 714 a.C., pero es hasta el reinado de Servio Tulio que son contemplados en el marco jurídico.

La constitución de estos colegios precisaba de autorización oficial, la cual no necesitaba renovarse, pero a juicio del estado romano era factible su revocación en cualquier momento.

La organización jerárquica de estas asociaciones se dividía en tres grados: a) Cuestores, Curadores o Síndicos, que eran los funcionarios elegidos, encargados de los intereses sociales; b) Colegiados o miembros del colegio, y c) Magistrados, quienes presidían las deliberaciones⁷.

Los colegios se dividían en Públicos (los cuales comprendían todas las profesiones necesarias para la subsistencia del pueblo, v. gr. boteros, herreros, panaderos); y privados (integrados por los banqueros, comerciantes en vinos, médicos, profesores, entre otros)⁸.

Los colegiados gozaban de grandes prerrogativas tales como: La exención de las funciones públicas, de los gravámenes municipales y podían excusarse de toda tutela. En tiempos de Valentiniano (364-375) fueron eximidos del servicio militar. Sin embargo como contrapartida encontramos el sometimiento al oficio que pesaba sobre el colegiado y sus descendientes, cuya magnitud se puede resumir en una frase de Cabanellas: "El colegiado estaba

⁶. Sara Bialostosky, "Panorama del Derecho Romano". Edit. UNAM, 2a. edición. México, 1985, pág. 49.

⁷. Cabanellas. Derecho Sindical y Corporativo, pág. 26.

⁸. Ibidem, pág. 27.

remachado a su oficio como el forzado a su cadena. Nada podía, en principio, sustraerlo a ese yugo⁹.

A pesar de la importancia que representan los Colegios Romanos, cabe destacar que éstos en realidad no poseían un carácter netamente profesional, ya que la reglamentación existente giraba únicamente en torno a la forma de ejecución del trabajo, sin tomar en cuenta la situación y condiciones de aquellos que lo realizaban, circunstancia atribuida en gran parte, a que en esos tiempos imperaba un régimen servil en el que el esclavo era "una especie de mercancía viva"¹⁰; razón por la cual únicamente se reglamentó la cuestión relativa a los salarios de los colegiados y cuyo mayor logro fue la fijación de la escala salarial, mérito atribuido a Diocleciano.

Por todo lo anterior es menester señalar que el fin primordial que inspiró a los Colegios Romanos, más que el profesional, fue el mutualista cuya base partía de un carácter religioso.

b.2 LAS GUILDAS

Las organizaciones germánicas y anglosajonas conocidas como guildas o gildas encuentran sus antecedentes más remotos hacia el siglo VII. Su creación obedece a impulsos de caridad y fraternidad, basados en el apoyo mutuo.

Tienen su origen en una de las más antiguas costumbres germánicas, la del convite, la cual consistía en "Tratar sobre la mesa, entre repetidas libaciones, los negocios graves e importantes, así en la paz como en la guerra; cada uno de los invitados quedaba obligado, en el campo de batalla o en la asamblea, a defender con su espada o a proteger con su prestigio a aquél con quien había compartido los placeres de la mesa"¹¹.

⁹. Cabanellas. Op. cit., pág. 27.

¹⁰. Manuel Alonso García. "Curso de Derecho del Trabajo". Edit. Ariel, 4a. edición. España, 1973, pág. 53.

¹¹. Cabanellas, op. cit. pág. 29.

Las gildas se clasificaban en tres grandes grupos: a) Religiosas o sociales; b) De artesanos y, c) De mercaderes. Las primeras eran comunidades que respondían a un carácter de socorro y asistencia, en tanto que las de artesanos y mercaderes tenían como fin primordial la seguridad y protección personal y patrimonial de sus miembros. Las gildas tenían sus estatutos. Su organización era absolutamente democrática, puesto que todos los miembros participaban en las asambleas, en la elección de autoridades y en la administración de fondos¹².

La característica más relevante que encontramos en este tipo de agrupaciones es que por vez primera se enuncia en ella la división tripartita entre sus miembros: aprendices (discipuli), compañeros (famuli), y maestros (magistri); misma que habría de ser cualidad específica de las corporaciones de oficios de la era medioeval.

No puede considerarse a las gildas como agrupaciones de carácter estrictamente profesional en virtud de que la regulación del trabajo era escasa y la existente versaba en relación a la forma de ejecutar la labor, así como las materias que debían emplearse: Así, se prohibía mezclar materias primas de buena calidad con las de tipo inferior, vender como nuevos objetos ya utilizados y trabajar después del toque de queda o antes del amanecer. Si bien es cierto que ya se contemplaba el contrato de aprendizaje por un período de siete años, también es cierto que ésto integraba un plano secundario, ya que como señala Saint León "las primeras gildas que aparecieron en la Historia no tienen en ningún grado el carácter de asociaciones de comercio o de trabajo. Son asociaciones de defensa mutua o asociaciones religiosas"¹³.

b.3 LAS CORPORACIONES DE OFICIOS

Sin lugar a dudas, de todas las organizaciones conocidas en la Antigüedad, las que alcanzan un mayor auge e importancia son las corporaciones de oficios en razón de que las aportaciones que al Derecho del Trabajo realizaron, fueron en verdad notables.

¹². Ibidem, pág. 30.

¹³. Citado por Cabanellas, op. cit. pág. 30.

Sus orígenes se remontan hacia el siglo XII en la llamada Era Urbana, cuando el crecimiento de las ciudades propicia la vinculación de aquellos habitantes que ejercían el mismo oficio o acudían a la misma parroquia¹⁴.

La lucha por la organización de los habitantes de las villas, en contra de los señores feudales y en pro de su emancipación a través de un poco de libertad y autonomía, conocida como la Revolución Municipal, constituye el detonante fundamental para el surgimiento de las corporaciones de oficios.

Si bien es cierto que en los inicios de dichas organizaciones el interés primario lo constituían el carácter mutualista y religioso¹⁵, también lo es, que éste se vió rápidamente desplazado por un nuevo impulso: el interés profesional, lo cual es sumamente comprensible si tomamos en cuenta que el desempeño de una misma actividad por una colectividad, trae aparejado una consecuencia fundamental: la salvaguarda del interés común de los agremiados, lo cual desembocará necesariamente en la reglamentación de dicha actividad.

Es necesario precisar el concepto del gremio, entendido como "Corporaciones industriales que gozaban del privilegio de ejercer exclusivamente determinada profesión, de acuerdo con los reglamentos sancionados por la autoridad pública"¹⁶.

Esta agrupación da como resultado un nuevo organismo: la corporación, la cual surge como una persona jurídica, independizándose de los sujetos que la crearon, y en pleno goce de

¹⁴. G. Renard manifiesta: "Hombres que se codean sin cesar con múltiples intereses idénticos, no pueden escapar a la idea y al deseo de asociarse", citado por Alcalá Zamora, op. cit. pág. 238.

¹⁵. Cabanellas manifiesta: "El objetivo fundamental de los gremios consistía en auxiliarse mutuamente en sus enfermedades y desgracias, producir el mejoramiento del oficio y reunir, mediante el pago de cuotas, cantidades para subvenir en determinados momentos a las necesidades de los asociados", op. cit. pág. 44.

¹⁶. Pirenne en Historia Económica y Social de la Edad Media, citado por Cabanellas, op. cit. pág. 44.

todos los atributos que le da su personería, tales como contratar, vender, comprar, obligarse o poseer un patrimonio¹⁷.

Sus características fundamentales pueden resumirse en a) estricta estructura jerárquica; b) intenso espíritu religioso; c) monopolio del gremio; d) regulación de la capacidad productiva; e) perfeccionamiento técnico profesional; f) mutuo auxilio entre los agremiados; g) cierta estructura castrense y, h) carácter local¹⁸.

La creación y aprobación estatal de las normas que habrían de señalar el régimen de las corporaciones se vio materializado en el establecimiento de los estatutos, los cuales no sólo dictaminaban el desenvolvimiento interno de los agremiados entre sí y para con la corporación, sino que su alcance comprendía también las técnicas de producción y las reglas del mercado¹⁹.

Como anteriormente señalamos, las corporaciones de oficios llevaron a cabo una reglamentación del trabajo que podría considerarse extensa, y de entre la que destaca de acuerdo a Martín Saint León en su "Libro de los Oficios"²⁰, la duración de la jornada de trabajo; descanso dominical así como paro absoluto en las festividades religiosas; disminución de la jornada sabatina y el establecimiento de la escala gremial, siendo este último, punto esencial del régimen corporativo.

Efectivamente, esa estructura jerárquica dividida en tres grados (aprendiz, compañero y maestro), es quizá el aspecto más relevante de la corporaciones.

¹⁷. "La corporación goza de autonomía, siendo una persona moral y jurídica, puede poseer bienes... estipular, obligarse... en los límites de su competencia, se administra a sí misma", Cabanellas, op.cit. pág.44.

¹⁸. Alcalá Zamora, op.cit. pág.241.

¹⁹. Cfr. Cabanellas, op.cit.págs.48 y siguientes.

²⁰. Citado por Cabanellas, op.cit. pág.52.

El primer grado estuvo conformado por aquellos adolescentes o en algunas ocasiones niños, llamados aprendices y a los cuales mediante un contrato de aprendizaje se les albergaba en la casa del maestro para que recibieran la instrucción necesaria para ejercer un oficio. Las obligaciones eran mutuas, el aprendiz debía respeto y obediencia al maestro, así como profunda dedicación al oficio; para el maestro las obligaciones eran infinitamente mayores, pues no sólo debía albergar, alimentar y vestir al aprendiz, sino que debía darle el trato correspondiente al de un miembro más de la familia y además de tener a su cargo la instrucción profesional del aprendiz, también debía complementar la formación moral a través de las buenas costumbres, convirtiéndose así en un preceptor²¹.

El aprendizaje concluía al fenecer el término señalado, al obtener el pase de grado, por rescate del aprendizaje, por expulsión, por abandono del oficio o por la muerte del aprendiz.

Si bien es cierto que en los primeros albores de la era corporativa únicamente se reconocían dos grados: maestro y aprendiz, posteriormente y debido a las circunstancias imperantes va forjándose un nuevo grado, el de los compañeros u oficiales²². Esta clase se caracterizaba porque agrupaba a los individuos que habían superado la etapa del aprendizaje, pero que por causas diversas no poseían el grado de maestro, se encontraban completamente subordinados a éstos, elegían libremente a que taller ingresar e inclusive las cláusulas contractuales estaban a discusión; con el paso del tiempo y al tornarse cada vez más difícil la elevación del grado, el compañero se convirtió, a decir de Cabanellas, en "un simple ejecutor de la obra... debía trabajar por una remuneración, ejecutando su labor en una incipiente proletarización"²³.

²¹. Al respecto, Héctor Santos Azuela manifiesta: "Como consecuencia del carácter patriarcal de los talleres, los maestros eran titulares de un poder jerárquico muy amplio, similar al del pater familias". Op. cit. pág. 21.

²². Cfr. José Manuel Lastra. "Derecho Sindical". Edit. Porrúa, 2a. edición. México, 1993. pág. 18.

²³. Cabanellas, op. cit. pág. 60.

Las circunstancias adversas en que se desenvolvían los compañeros, fueron poco a poco generando un sentimiento de rechazo hacia el gremio establecido, y a la vez forjando la solidaridad y el apoyo mutuo entre los oficiales, dando lugar a una nueva organización los *compagnonnage* o compañías cuyas características guardan gran similitud con los actuales sindicatos.

Como ya ha quedado señalado, el grado superior de la escala gremial lo constituían los maestros que eran aquellos individuos que habiendo superado los dos grados inferiores a través de la realización y aprobación de la obra maestra, previo pago de derechos mediante la compra del oficio al gremio, la autoridad feudal o el rey, habían tenido la posibilidad de instalar su propio taller.

Esa misma obra maestra se convirtió posteriormente en un obstáculo difícilmente superable, ya que los maestros establecidos se valían de este requisito para negar la categoría superior a los oficiales, todo esto con la clara intención de preservar sus privilegios en favor de sí mismos así como de su familia, ya que reservaban esos grados para sus descendientes, lo cual provocó que el aprendizaje se convirtiera en un círculo cerrado al cual sólo se lograba penetrar en razón de la estirpe.

El hermetismo y la corrupción que posteriormente caracterizaron a las corporaciones de oficios fueron la razón de su ocaso, pero esto es tema que abordaremos en el siguiente apartado. Bástenos por ahora decir que es indudable la importancia que para el surgimiento del fenómeno sindical actual tuvieron las antiguas corporaciones, sobre todo al entrar en crisis y surgir las compañías, auténtico germen de los sindicatos.

C) ETAPAS DEL PROCESO SINDICAL

La decadencia del sistema corporativo provocada en gran medida por las perniciosas actitudes en que llegaron a incurrir los agremiados; el triunfo de la tendencia liberal caracterizada

por la clara postura del *laissez faire, laissez passer*; la Revolución Industrial que provocó un cambio radical en las formas de producción; el desterramiento del taller artesanal para dar lugar a la temible figura de la fábrica; constituyeron factores determinantes que provocaron drásticos cambios en la sociedad, misma que se encontraba urgida de una reestructuración que le permitiera adaptarse a los cambios implantados.

La enorme concentración de un gran número de trabajadores en el recinto fabril, las interminables jornadas, los miseros salarios, la inhumana explotación y la estrecha e insalubre convivencia que tenían que soportar los jornaleros, va forjando en el interior de cada uno de ellos una terrible ansiedad de romper con los prototipos establecidos, al igual que un espíritu solidario se apodera de sus mentes, obligándolos a tomar conciencia de su crítica situación y de la necesidad de unir sus esfuerzos para así poder luchar por una condición superior. Es así como se empiezan a organizar diversos grupos cuyas características variaban de acuerdo a la época y el lugar, pero siempre teniendo como constante la enorme oposición de los grupos de poder.

Tradicionalmente la historia del sindicalismo se ha fragmentado en tres etapas que habremos de analizar a continuación:

a) Etapa de la prohibición:

Este periodo se caracteriza por el espíritu represivo que se inició²⁴ con la promulgación de la Ley Chapelier, elaborada por el Diputado francés Yves Le Chapelier, que fue presentada y aprobada en su integridad por la Asamblea Nacional el 4 de junio de 1791.

Dentro de la exposición de motivos señalaba: "Debe, sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que

²⁴. Aun cuando Francisco de Ferrari en "Derecho del Trabajo". Vol. IV. Edit. Depalma, Argentina, 1974, pág. 132, al hablar del período represivo afirma: "Esta política de rigor empezó ya en el siglo primero de nuestra era, cuando las organizaciones obreras fueron abolidas en Roma por la Lex Julia..."; nosotros consideraremos como punto de partida a la Ley Chapelier.

el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus supuestos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia de un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación".

Y si en este párrafo del preámbulo percibimos el asomo de un carácter esencialmente individualista, baste transcribir los dos primeros artículos de la mencionada ley para que tal característica se afiance:

Art. 1.- "Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga".

Art. 2.- "Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, o los compañeros de cualquier arte no podrán cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios, o síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes".

Al enjuiciar dicha ley, Carlos Marx afirma: "Se está ante un golpe de Estado burgués, para arrebatársela a los trabajadores el derecho de asociación; por la vía policíaca se reducía la competencia entre el capital y el trabajo a límites convenientes para el capital..."²³.

La Ley Chapelier era fiel reflejo del más crudo individualismo imperante en la época, el cual más tarde se vió alimentado por nuevas propuestas como lo fue la inserción en el Código Penal de los delitos de coalición y huelga.

²³. Citado por Alcalá Zamora, Op. cit. pág. 250.

Sin embargo, y aún cuando imperaban tales disposiciones, los trabajadores no claudicaron en su esfuerzo por organizarse, aún cuando fuera en la clandestinidad, de tal forma que las organizaciones existían si bien bajo un carácter de aparente mutualismo impregnado de un aire religioso, con lo cual se da paso a una nueva etapa de este proceso.

b) Etapa de la Tolerancia:

Este lapso se caracteriza por una actitud ambivalente del Estado, ya que jurídicamente no reconoce a las organizaciones de trabajadores como sujetos del Derecho, sino que únicamente "permite" su existencia; toda vez que han quedado abolidas las disposiciones que las prohibían, así pues, la coalición y la huelga dejan de ser un delito, aún cuando tampoco se les reconoce su calidad de derechos²⁶.

Estos hechos traen aparejada como principal consecuencia la desaparición de la simple coalición, para dar paso en su lugar a la asociación permanente.

c) Etapa de la Reglamentación:

Al convertirse el sindicalismo en un fenómeno que desbordaba los cauces que se le habían impuesto, el Estado se ve precisado a fijar normas que encauzaran su desenvolvimiento, dicho proceso, lento y difícil, varía de acuerdo a las condiciones imperantes de cada Estado.

En Inglaterra se promulga la ley de 29 de junio de 1871, en la cual se consagra el derecho a constituir asociaciones profesionales, aún cuando en realidad su finalidad estaba dirigida a evitar los fraudes que pudieran cometer los representantes sindicales, quienes eran titulares de las propiedades colectivas.

²⁶. Cfr. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, 8a. edición. México, 1990, págs. 567 y 568.

Por lo que respecta a Francia, es hasta 1884 en que se dicta la ley del 21 de marzo cuando se reconoce la legalidad de los grupos sindicales y se establece que éstos no precisaban de autorización judicial para poder existir²⁷, pero sin otorgales personalidad jurídica.

Sin embargo, es hasta la promulgación de la ley del 1 de julio de 1901 en que se le atribuye en forma tácita su personería, facultándosele para adquirir los bienes necesarios para el desempeño de sus funciones.

No queremos ahondar más en antecedentes cuya descripción consideramos por demás extensa, sea suficiente por ahora señalar que esta última etapa se encuentra vigente en la actualidad, y que en razón de esa reglamentación es como el Estado ha podido contener el ímpetu de las auténticas corrientes proletarias que pugnan por mejores condiciones de vida, y cuya máxima aspiración es convertir al fenómeno del sindicalismo en organismos de presión, tal y como señala Manuel Alonso García²⁸, cuando al referirse a la evolución del sindicalismo plantea cuatro etapas: la Prohibición, la Tolerancia, el Reconocimiento Jurídico y la Inserción del Sindicato en el Estado; las tres primeras identificadas plenamente con las anteriormente descritas, en tanto que la última nos establece una integración en la cual los sindicatos puedan formar parte de los organismos estatales cuya función esté íntimamente ligada a los intereses de los trabajadores.

²⁷. Idem. pág. 568.

²⁸. Manuel Alonso García. Op. cit. pág. 184 y sigs.

CAPITULO II
ORIGEN Y DESARROLLO DEL SINDICALISMO MEXICANO

II. ORIGEN Y DESARROLLO DEL SINDICALISMO MEXICANO

Indudablemente que es necesario conocer nuestro pasado y remontarnos hasta nuestros orígenes para poder comprender nuestra realidad actual, es por ésto, que en este apartado habrémos de hacer una breve remembranza de nuestra historia laboral para tratar de brindar un pequeño bosquejo del movimiento sindical mexicano, disculpándonos de antemano por no realizar una exposición extensa de un tema tan apasionante como lo es nuestra historia, pero dándonos por satisfechos si es que en la síntesis que a continuación desarrollaremos, logramos contemplar y analizar los grandes acontecimientos que contribuyeron a forjar nuestro actual sindicalismo.

1.- PREHISTORIA: ¿HUBO SINDICALISMO ANTES DE NUESTRA INDEPENDENCIA?

La historia de nuestras raíces se remonta mucho más allá de lo que llegó a denominarse La Nueva España, antes del arribo de los conquistadores nuestra tierra estuvo poblada por un gran número de civilizaciones: Olmecas, Teotihuacanos, Toltecas, Mayas y Aztecas; todas ellas en realidad importantes por las grandes aportaciones y descubrimientos que brindaron al mundo y que aún en la actualidad continúan maravillando a la humanidad.

De entre todas éstas civilizaciones quizá la más profundamente estudiada sea la del pueblo mexica cuyo esplendor se reflejaba en la fascinante Ciudad de Tenochtitlan. Los mexicas se caracterizaron por su espíritu guerrero, por su ambición de conquista y poder, así como por su perfecta organización social dividida en Calpullis.

Por lo que respecta a su economía, sus actividades fundamentales se encauzaban a la agricultura, la artesanía y el comercio, siendo ésta última la principal y cuya importancia se traducía en la relevancia y predominio comercial que poseía la Gran Tenochtitlan²⁹.

El trabajo que no era realizado por los artesanos libres, se reservaba para los prisioneros de guerra que no se habían sacrificado en honor de Huitzilopochtli, para los mayeques (siervos de la gleba), así como también para los tlamanes. Por otro lado, cada uno de los integrantes del Calpulli tenía la obligación de labrar la tierra, so pena de perderla si dejaban de cultivarla por un espacio de dos años (punto de origen de nuestra caduca figura del ejido).

Podemos afirmar que no se encuentra entre los pueblos prehispánicos antecedente alguno del sindicalismo mexicano, dado que no existían las condiciones idóneas para el desarrollo de una conciencia de clase.

Con el arribo de Cortés al nuevo continente se da inicio a la llamada Epoca Colonial. Este periodo se caracterizó por sus grandes contradicciones, por ejemplo, podríamos hablar de la magnificencia de las Leyes de Indias, de entre cuyas disposiciones destacan: Jornada de ocho horas, descanso semanal, pago del séptimo día, pago en efectivo, oportuno, e íntegro, entre otras cuya importancia no queremos desmerecer pero que desgraciadamente chocaban contra una realidad pavorosa, magistralmente descrita por el Barón de Humboldt: "Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos como galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel... Todos son tratados irremisiblemente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura"³⁰.

Por lo que respecta a las organizaciones de los trabajadores cabe señalar que en esta época existieron ciertos gremios que eran asociaciones reconocidas y reglamentadas por las

²⁹. Cfr. "Historia Mínima de México". El Colegio de México. México, 1978, pág. 31 y sigs.

³⁰. Citado por De Buen en Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa, 8a. edición. México, 1991, pág. 207.

autoridades. Estas organizaciones guardan estrecha similitud con las corporaciones de oficios europeas, poseían una escala gremial integrada por el aprendiz, el oficial y el maestro, se regían por las Ordenanzas de Gremios y estaban sometidas al gobierno virreinal, destacando las organizaciones de plateros, mineros y herreros entre otras. Sin embargo, tampoco encontramos en ellas un antecedente sindical, por el contrario, pueden calificarse como organizaciones puramente mutualistas y sin ningún arraigo para la estructura sindical.

2.- DEL MEXICO INDEPENDIENTE AL PORFIRIATO

Tres siglos de Colonia fueron suficientes para que el pueblo, cansado de tantas y tantas vejaciones se rebelara e iniciara una cruenta lucha en contra del régimen establecido.

Si pensáramos que la guerra de independencia fue un movimiento netamente popular, organizado y dirigido por las masas, estaríamos en un error. Este acontecimiento fue auspiciado, sino en su totalidad, si básicamente por los criollos, quienes se veían desplazados de los mejores cargos políticos por el sólo hecho de no ser españoles peninsulares.

Las conspiraciones fueron muchas, sin embargo la más importante fue la de Dolores, la que al ser denunciada orilló a sus militantes a ponerse en pie de lucha, teniendo como punto de arranque el llamado "Grito de Dolores" dado por Miguel Hidalgo el 16 de septiembre de 1810. A partir de este momento se inicia una sangrienta revuelta para lograr la independencia y autonomía de nuestro país.

Sería sumamente difícil realizar aquí una crónica detallada de cada uno de los momentos que conformaron el movimiento independiente, consideramos suficiente con remitimos únicamente a aquellos documentos emitidos durante los once años, once días en que se libró esa batalla, y que de alguna manera nos señalen algún precedente del sindicalismo, en el entendimiento de que la probabilidad es remota.

En virtud del artículo 30 de los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón quedaban abolidos los exámenes de artesanos, con lo cual se eliminó el sistema gremial que imperaba en la Nueva España.

En la Constitución de Apatzingán de 1814 se establecía en el artículo 38 "Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos".

Al proclamar Iturbide el Plan de Iguala señaló que todos los habitantes del imperio mexicano eran ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

Debido al gran desajuste provocado por la lucha independiente, el país se encontraba en una situación caótica, la confusión era demasiado grande y las condiciones para el surgimiento de un indio sindicalista eran prácticamente nulas, al respecto Néstor de Buen afirma: "No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc... que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta"³¹.

Es hasta el año de 1843 y bajo el régimen de Santa Anna que surgen las primeras organizaciones artesanales que llegaron a substituir a los casi inexistentes gremios, pero nuevamente volvemos a encontrar en ellos un fin esencialmente mutualista.

Por lo que respecta a importantes documentos que fueron emitidos en la tristemente célebre etapa santanista, cabe señalar que no existió preocupación alguna por legislar en materia laboral³².

Al finalizar la dictadura de Santa Anna y por mandato del Plan de Ayutla, se convoca al Congreso Constituyente de 1856, el que finalmente aprueba el artículo quinto (que posteriormente daría origen al artículo 123 de la Constitución de 1917), y que al calce señalaba:

³¹. Néstor de Buen. "Derecho del Trabajo" I, pág. 288.

³². Cfr. Lastra Lastra, "Derecho Sindical", pág. 67.

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en el que el hombre pacte su proscripción o destierro".

Es hasta el Imperio de Maximiliano de Habsburgo en que se expide una legislación social de trascendencia, el Estatuto Provisional del Imperio, en virtud del cual se prohibían los trabajos gratuitos y forzados y se establecía que nadie podía obligar sus servicios sino en forma temporal. Posteriormente se proclamó la Ley del Trabajo del Imperio que preceptuaba jornadas de trabajo de sol a sol, con dos horas de reposo, salario en efectivo e inspección del trabajo.

Con el triunfo de Juárez y al ser reconocido como Presidente Constitucional se da inicio a una importante etapa legislativa en nuestro país. Sin negar la importancia de las Leyes de Reforma, nosotros habremos de abocarnos al estudio de dos importantes cuerpos legales: el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de 1870, así como al Código Penal de 1872. El primero de éstos se manifiesta descaradamente en favor del patrón, dejando a su arbitrio la terminación del contrato sin responsabilidad alguna para él; pero es en realidad el Código Penal que es conocido como "Martínez Castro", el que marca un trágico camino para el sindicalismo, pues en su artículo 925 disponía: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a quinientos pesos, o una sola de éstas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

A la muerte de Juárez y con el arribo de Lerdo de Tejada a la Presidencia surgen nuevos conflictos, las elecciones son anuladas y la autoridad de Lerdo de Tejada desconocida, lo cual da lugar a que José María Iglesias sea designado Presidente Interino, es entonces, cuando magistralmente aparece la figura de Porfirio Díaz.

La etapa porfirista abarca de 1876, año en el que debido a su triunfo en la Revolución de Tuxtepec Díaz sube al poder, hasta 1911 en que es derrotado por Madero.

La situación general del estado mexicano durante el porfirismo es por demás deprimente, John Kennet Turner señala: "La esclavitud y el peonaje en México, la pobreza y la ignorancia y la prostración general del pueblo se deben, en mi humilde opinión, a la organización financiera y política que en la actualidad rige en ese país; en una palabra, a lo que llamaré el "sistema" del General Porfirio Díaz"³³.

La situación de los trabajadores versa alrededor de condiciones todavía más infamantes, Kennet Turner en su artículo "Los Esclavos de Yucatán", señala: "Los hacendados no llaman esclavos a sus trabajadores, especialmente cuando hablan con forasteros; pero cuando lo hicieron confidencialmente conmigo me dijeron "Sí, son esclavos"... Cualquiera que sea su conclusión, acertada o errónea, no cambiará ni bien ni mal la lastimosas miseria en que encontré a los peones de las haciendas henequeneras de Yucatán".³⁴

Resultaría prácticamente imposible que en una situación tan crítica como la que nos es descrita en "México Bárbaro" no se produjeran brotes de violencia, es así como empieza a manifestarse la inconformidad del pueblo ante un sistema tan rígido y egocéntrico, y es precisamente en la dictadura de Díaz en que se dan dos importantes movimientos obreros: las huelgas de Cananea y Río Blanco.

El movimiento obrero de Cananea tuvo lugar entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, detrás del cual se vislumbra una clara influencia Flores-magonista impulsada por sus dirigentes Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón. Las peticiones más

³³. John Kennet Turner. "México Bárbaro". Edit. B. Costa-Amic, 1967, pág. 105.

³⁴. Idem. Pág. 14 y siguientes.

sobresalientes eran: jornada de 8 horas, igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en número respecto a los extranjeros³⁵.

Sin embargo, la acogida que por parte del gobierno tuvo esta huelga, fue en verdad apabullante: rechazo a las peticiones, intervención del grupo armado Rangers de los Estados Unidos y un enfrentamiento que dejó como saldo varios muertos y el encarcelamiento de los principales dirigentes en San Juan de Ulúa.

El movimiento de Río Blanco, más que una protesta obrera constituye una protesta social. Su origen parte del descontento generado por la implantación de un reglamento patronal cuyas cláusulas resultaban denigrantes, se declara una huelga general que es sometida al arbitraje del General Díaz, en cuyo laudo se ordena a los trabajadores el regreso a sus labores el 7 de enero. Los obreros se niegan y realizan un mitin en el que incendian las tiendas de raya, lo que da lugar a una represión brutal a cargo del ejército.

Lo anterior, es tan solo un pequeño bosquejo de la crítica situación vivida en los últimos años del porfiriato y que podemos resumir en la afirmación de J. Manuel Lastra: "El caudillo de Tuxtepec afianzó la paz negando todo derecho político; la tranquilidad sucedió a la agitación: se impuso la paz y el orden, empleando a veces la represión salvaje y el trato inhumano a los trabajadores. Este fue el costo impuesto por el desarrollo económico del país a la clase trabajadora"³⁶

Todo esto dió origen a un descontento generalizado que culminaría con el derrocamiento de Díaz a raíz de la Revolución de 1910.

³⁵. Cfr. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo T. I, pág. 307.

³⁶. J. Manuel Lastra. Op. cit. pág. 81.

3.- DE LA ETAPA REVOLUCIONARIA A NUESTROS DIAS

A la expedición del Plan de San Luis el 5 de octubre de 1910, puede considerarse el inicio de la Revolución; la cual estalla el 20 de noviembre y con ella, la figura de Francisco I. Madero adquiere dimensiones impresionantes.

Dimitido el poder por parte del General Díaz el 25 de mayo de 1911, asume interinamente la presidencia Francisco de la Barra, quien convoca a elecciones de las que Madero resulta imponentemente victorioso.

De la etapa maderista se ha dicho mucho y en nuestro particular juicio se encuentra rodeada de cierta aura de inocencia, indeterminismo y un poco de exageración.

Durante su régimen se crea el Departamento del Trabajo y se da un creciente impulso al sindicalismo, que si bien no gozaba de la total simpatía presidencial, tampoco se obstaculizaba su surgimiento y desenvolvimiento.

De todas las agrupaciones sindicales nacidas en el maderismo, destaca fundamentalmente la Casa del Obrero (a la que posteriormente se le agregara el calificativo "Mundial") que abre sus puertas el 22 de septiembre de 1912, entre sus principales dirigentes podemos mencionar a Juan Francisco Moncaleano, Antonio Díaz Soto y Gama y Celestino Gasca. Si bien en sus inicios no poseía las características conaturales a un sindicato, ya que se había fundado como un centro de reunión en el que los integrantes del "Grupo Luz" debatían cuestiones sociales y económicas, también cabe destacar que las aportaciones que posteriormente efectuó para el desarrollo del sindicalismo, fueron en verdad notables.

La acogida que Madero dió a la COM fue contundente: se prohibió la publicación del libro que editaba, sus dirigentes fueron encarcelados y en su caso expulsados; pero no termina ahí su

historia, ya que su desarrollo posterior es aún más controversial, sobre todo con la formación de los Batallones Rojos, cuestión que abordaremos en el estudio del periodo carrancista.

Sin lugar a dudas, Madero fue el hombre idóneo en ese momento, el cual brindó un camino llano para el desenvolvimiento sindical, por lo cual inclusive se le ha llamado "Padre de la libertad sindical"¹, sin embargo, en esa etapa de caos total, Madero no hizo uso de la mano férrea que se precisaba, por el contrario, hizo gala de indecisión, contradicción y debilidad lo cual facilitó su derrocamiento a manos de Huerta.

La traición de Victoriano Huerta da inicio al periodo turbulento y sangriento de la Decena Trágica, cuyo fatal desenlace sería el asesinato de Madero y Pino Suárez.

La farsa política que coloca a Huerta en la Presidencia el 20 de febrero de 1913, no podía haber sido más patéticamente irrisoria. Con la renuncia obligada de Madero y Pino Suárez, Pedro Lascurain asume el poder para dimitirlo cuarenta y cinco minutos después, no sin antes haber nombrado a Huerta Ministro de Gobernación.

La labor de Huerta en materia laboral puede resumirse así: Por primera vez se celebra el día del trabajo en nuestro país; concede mayores atribuciones al Departamento del Trabajo, celebra convenios para facilitar el acceso de los trabajadores a sus centros de labor; propicia el establecimiento de incentivos, y aprueba la Ley del Descanso Dominical².

Cabe aclarar que durante el huertismo la actividad abierta o de lucha sindical fue nula, y hay que reconocer que las medidas laborales impuestas no corresponden a un pleno espíritu laboralista.

¹. Enrique Krauze en el prólogo a "Madero Vivo. A ochenta años de su sacrificio". Edit. Clio. México, 1993.

². Cfr. Esperanza Tuñón. "Huerta y el movimiento obrero". Ediciones El Caballito. México, 1982.

sino que dadas las condiciones de su arribo al poder, Huerta precisaba de apoyo para sostener su régimen e impedir que crecieran las fuerzas constitucionalistas.

Con la promulgación del Plan de Guadalupe en marzo de 1913, Venustiano Carranza declara una lucha abierta contra el régimen huertista, sin mencionar nada sobre la reforma social que necesitaba México, por el contrario, su único interés era la deposición de Huerta.

Destaca en este periodo la creación de los Batallones Rojos. Estos organismos surgen como consecuencia de la petición de ayuda que hacen los dirigentes de la COM ante Alvaro Obregón, quien a su vez los incita a unirse a las fuerzas revolucionarias, situación que Carranza acepta con poco agrado. Después del triunfo sobre Villa los Batallones son disueltos por instrucciones del Primer Jefe en enero de 1916.

El 31 de julio de 1916 estalla una huelga general convocada por la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, misma que fracasó al ser encarcelados sus principales dirigentes y cuyos resultados fueron el cierre de la COM, la expulsión de los sindicatos del Jockey Club, así como un decreto carrancista que revivía con ciertas modificaciones la Ley Marcial del 25 de enero de 1862, de lo cual resultaría aplicable la pena de muerte a los huelguistas.

Una vez instaurado el Congreso Constituyente de 1916-1917 Carranza presenta su proyecto en el cual el artículo 9o. garantizaba a los obreros libertad para formar organizaciones, pero esta "libertad" estaba rodeada de tantos escollos que su realización era prácticamente imposible.

En las sesiones del Congreso se propusieron tantas reformas, que mejor se ideó la creación de un artículo especializado en materia laboral.

Tales debates dieron como resultado el nacimiento del artículo 123, el cual convertía a nuestro país en un modelo avanzado en materia social.

Del texto de dicho precepto destacan para nuestro especial interés las siguientes cuestiones.

Art. 123.-

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación pública o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

La importancia de la fracción XVI radica en que es precisamente a partir de ese momento en que por primera vez en la historia laboral se consagra a nivel constitucional el derecho a la libertad sindical tanto obrera como patronal; en tanto que la fracción XXII garantiza para el trabajador la manifestación positiva de su libertad sindical, es decir, el derecho de cada individuo de afiliarse a la agrupación sindical que converja mejor con sus particulares intereses.

En razón de todo lo anteriormente asentado y ante tales contradicciones, no podemos más que sumarnos a la afirmación de que: "Ello nos lleva a la conclusión de que las consecuencias sociales de la Revolución se produjeron, no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de él"³.

El 1o. de mayo de 1918 se celebra el "Congreso de Saltillo" el cual da origen al nacimiento de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). Este organismo se crea con una estrecha vinculación estatal que desemboca en un control estricto sobre los trabajadores⁴. Su dirigente Luis N. Morones conocido por su total alineación gubernamental se convierte entonces en pieza clave del sindicalismo durante la década de los veinte, tal y como más adelante lo veremos.

³. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo T. I. pág. 317.

⁴. Cfr. Jose Luis Reyna y Marcelo Misaquet Fleury. "Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero en México". El Colegio de México, México, 1975.

A la muerte de Carranza, Adolfo de la Huerta asume interinamente la Presidencia, y con el apoyo de Obregón y Calles, el movimiento obrero cobra nuevas fuerzas como elemento oficial del gobierno, lo cual, poco tiempo después se tradujo en una constante corrupción y desviacionismo en las estructuras y fines básicos del sindicalismo.

En diciembre de 1920 Alvaro Obregón llega a la Primera Magistratura y el obrerismo se afianza aún más dentro del gobierno. La CROM domina la organización obrera y es entonces cuando el 22 de febrero de 1921 se crea la Confederación General de Trabajadores (acérrimo enemigo de la CROM) La CGT basó su estructura en un anarcosindicalismo, planteando la reorganización de la sociedad a través de una trilogía Sindicatos-Federaciones-Confederaciones; representó un organismo apartado de cuestiones políticas, agrupamiento rebelde que se constituyó en elemento de presión, sobre todo durante el obregonismo.

Existieron también fuertes golpes al sindicalismo y a las huelgas, como el caso de los ferrocarrileros en 1921 o la huelga de los tranvianos de 1923¹.

En 1924 Plutarco Elías Calles es electo presidente y se autodefine como "Obrerista", si bien, su pensamiento poseía ciertos matices de reforma social, los intereses políticos y económicos que había de por medio, neutralizaban su tendencia revolucionaria.

Obregón vuelve a postularse y resulta presidente electo, pero es asesinado por León Toral en el restaurante La Bombilla, ante el caos político los líderes de la CROM se ven obligados a renunciar.

Emilio Portes Gil llega a la presidencia y con él se da paso a una nueva etapa en la política mexicana conocida como "El Maximato", en la cual los presidentes Portes Gil, Pascual Ortiz Rubio

¹ Cfr. Marjorie Ruth Clark. "La Organización Obrera en México". Ediciones Era. México, 1986. págs. 83 y sigs.

y Abelardo L. Rodríguez gobernaban a la sombra del "Jefe Máximo" Plutarco Elías Calles, motivo por el cual la tendencia laboralista giró sobre los mismos ejes ya marcados.

Cuando el General Lázaro Cárdenas asume el Ejecutivo Federal se da un cambio drástico en la política y estructuras básicas de nuestra sociedad

El cardenismo se caracteriza por su clara tendencia socializante, así como por su obsesión de poner fin a todo aquello que hubiese surgido durante el callismo (incluyendo desde luego a la CROM) y cuya culminación sería el destierro del Jefe Máximo y de su fiel aliado Luis N. Morones.

En octubre de 1933 surge la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCCM), antecedente inmediato de lo que posteriormente se convertiría en el gigantesco monstruo que es hasta nuestros días la Confederación de Trabajadores de México.

La CTM fue creada el 24 de febrero de 1936 siendo designado Vicente Lombardo Toledano como Secretario General. El lema adoptado por la central que aglutinaba a trabajadores del campo y la ciudad, fue "Por una sociedad sin clases", mismo en el que se reflejaba una clara tendencia de corte marxista⁶

Esta época constituye sin lugar a dudas el momento de mayor auge de esta organización que nace mediatizada y con características de instrumento político.

Durante el régimen de Manuel Avila Camacho el panorama internacional se ve oscurecido por el estallamiento de la Segunda Guerra Mundial, conflicto en el cual México se integra al grupo de los aliados. Sin embargo, lo anterior no es lo fundamental para nuestro estudio, sino que lo más trascendental radica en la negativa a continuar con la política del cardenismo.

⁶ Cfr. Sergio L. Yañez R. "Génesis de la Burocracia Sindical Cretemista". Ediciones El Caballito, México, 1984.

La poca preocupación de Avila Camacho por los problemas del proletariado se ve reflejada en la disminución tanto de la actividad sindical, como en la creación de nuevos sindicatos.

En febrero de 1941 Lombardo Toledano renuncia a la Secretaría General de la CTM y en busca de nuevos escaparates para el desarrollo de su ideología, funda en 1948 el Partido Popular Socialista (PPS). Con motivo de dicha renuncia, el 1o. de marzo del mismo año Fidel Velázquez asume la Secretaría General de la CTM, cargo que ocupa hasta nuestros días.

El sexenio de Miguel Alemán se ve envuelto en serios contrastes, pues mientras se ha llegado a asociársele a un crecimiento económico, también se le liga con la posguerra, época por demás difícil.

La CTM cambia su lema al de "Por la emancipación de México" con lo cual se esclarece su tendencia de apoyo al gobierno.

En este periodo surgen importantes agrupaciones como la Confederación Unica de Trabajadores (CUT); la Unión General de Obreros y Campesinos de México (UGOCM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).

La política sindical alemanista puede caracterizarse a decir de Antonio Alonso como: "a) Empleo de fuerzas armadas del poder público para apoyar una dirección sindical; b) Uso sistemático de la violencia;... g) Connivencia de los líderes espurios con el gobierno y los capitalistas; h) Por la corrupción en todas sus formas"⁴³.

Con Adolfo Ruíz Cortines continúan las directrices ya marcadas por el Estado para el movimiento obrero. Surge en marzo de 1955 el Bloque de Unidad Obrera (BUO), el cual actuaría como aglutinador de la CTM y con un apoyo incondicional para el presidente.

⁴³. Citado por Néstor de Buen. Derecho del Trabajo T. I. pág. 370.

Ya casi para finalizar su mandato, Ruiz Cortines tuvo que enfrentar uno de los movimientos más importantes: el de los ferrocarrileros. Este conflicto inicia con la petición de un aumento salarial y con precisas suspensiones escalonadas del servicio como medio de presión; Demetrio Vallejo llega a la Secretaría General del Sindicato Ferrocarrilero; las demandas son solucionadas, sin embargo el sindicato continúa pugnando por nuevas mejoras, lo cual traería una solución trágica en el siguiente sexenio.

Al llegar Adolfo López Mateos a la Presidencia, tiene que enfrentar el conflicto ferrocarrilero y su respuesta es drástica: aniquilación total del movimiento, encarcelamiento de sus líderes y despido masivo con la finalidad de "depurar" la organización.

A pesar de las loables reformas que se efectuaron al artículo 123 constitucional durante el mandato de López Mateos (v. gr. Inserción del apartado B; elevación a 14 años de la edad mínima para trabajar; fijación de salarios mínimos a partir del establecimiento de zonas económicas, definición del principio de estabilidad en el empleo); en realidad, éste nunca pudo librarse del estigma represivo que lo caracterizó a raíz de su intervención en el movimiento ferrocarrilero.

En el sexenio presidencial de Gustavo Díaz Ordáz es quizá uno de los más controvertidos en la historia de nuestra política moderna.

Además de enfrentar y reprimir el movimiento médico de 1965; Díaz Ordáz ve nacer en 1966 bajo su complaciente contubernio una nueva central obrera: el Congreso del Trabajo (CT), cuya misión sería el fusionamiento de las confederaciones y los sindicatos nacionales de industria.

El acontecimiento de mayor envergadura lo constituye sin lugar a dudas, el movimiento estudiantil de 1968 cuyo trágico fin sería la sangrienta noche del 2 de octubre en la Plaza de las Tres Culturas, y que se ha convertido en un parteaguas en nuestra historia ya que puso en claro manifiesto la inconformidad general del pueblo frente a un sistema tiránico y caduco.

A unos cuantos meses de concluir su mandato, el 1o. de mayo de 1970 se promulga una nueva Ley Federal del Trabajo (vigente hasta nuestros días), misma en la que queda plasmada una magnífica teoría social pero apoyada en una legislación ideada para un sistema capitalista y que además constituyó "El premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordáz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968"⁴⁴.

El gobierno de Luis Echeverría Álvarez tuvo que hacer frente a una aguda crisis económica cuyas dimensiones fueron de carácter mundial, pero que en nuestro país generó una grave inflación, acompañada de una devastadora devaluación.

Se crea la Comisión Nacional Tripartita de cuya quinta comisión nace el Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). En materia sindical surgieron dos movimientos importantes: el bancario y el universitario.

El primero de éstos, tuvo origen cuando al promulgarse la LFT de 1970, se suprimió el precepto que prohibía sindicalizarse a los empleados sujetos a un régimen especial, con lo cual, los empleados bancarios formaron diversos sindicatos y presentaron su solicitud de registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El gobierno decidió negar el registro en una actitud francamente anticonstitucional y únicamente concedió reformas al Reglamento Bancario.

El conflicto universitario se basa en la negativa del registro sindical solicitado por el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM), basada en el argumento de que la Universidad no tiene fines de lucro por lo cual no posee el carácter de empresa, sin tomar en cuenta que el vocablo "empresa" posee una connotación distinta en materia mercantil que en materia laboral y que en esta última no se le asocia a un fin lucrativo. El conflicto concluyó con la celebración de un Convenio Colectivo de Trabajo, el reconocimiento del STEUNAM y la creación del Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM).

⁴⁴. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo T. I, pág. 378.

A José López Portillo le toca heredar la aguda crisis económica arrastrada durante el cheverrismo, por tal motivo crea un compromiso social basado en una política de austeridad denominado "Alianza para la Producción", tema que abordaremos más adelante⁴³.

Durante su sexenio surge el llamado "Boom Petrolero", situación caracterizada por el auge de tanpreciado energético, con lo cual las condiciones cambian, se habla de "aprender a manejar la riqueza", en tanto que la clase obrera sigue siendo la más castigada. Para 1981 la baja en los precios del petróleo vuelve a poner en jaque al sistema, se habla de una hiperinflación y causa alarma la fuga de capitales, sin embargo, el punto crítico se alcanza con la nacionalización de la banca el 1o. de septiembre de 1982.

Al asumir la Primera Magistratura Miguel de la Madrid Hurtado se da un importante cambio en materia laboral: mediante una modificación a la LFT quedan autorizados aumentos a los salarios mínimos durante su periodo de vigencia, pero tal permisión no contemplaba a los salarios tabulares. Los conflictos no se hicieron esperar, quizá el más patético sea el del Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN) que tras una prolongada huelga que resultaba por demás infructuosa, trataron de desistirse, sin que la JFCA lo permitiera y cuya propuesta de solución fue el cierre de la empresa y la liquidación de los trabajadores. Existieron otros movimientos importantes como el de los electricistas o el de Aeroméxico, a los cuales el Estado se dió a la tarea de reprimir e imponer soluciones que constituyeron una aberración jurídica⁴⁴.

En 1987 el país se debatía en una aguda crisis económica, lo cual originó la creación de una fórmula política a la que se pretendió disfrazar de concertación social: el Pacto de Solidaridad Económica (PSE), en cuya implantación hubo mucho de imposición, sin que neguemos lo favorable de sus resultados, tema sobre el que volveremos más adelante⁴⁵.

⁴³. *Infra*. Cap. VI.

⁴⁴. *Cfr.* Néstor de Buen. *Derecho del Trabajo T. I*, pág. 402 y sigs.

⁴⁵. *Infra*. Cap. VI.

Con Carlos Salinas de Gortari se da inicio a una evidente decadencia de nuestro sistema político, así como se patentiza la crisis interna del partido que lo lleva al poder.

En diciembre de 1983 anuncia el establecimiento de una nueva "concertación" el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE), cuyo objetivo sería el control salarial. Posteriormente da lugar a otro acto de la misma naturaleza y siglas, pero con denominación distinta: el Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo vigente de octubre de 1993 al 31 de diciembre de 1994, mismo que posteriormente fue sustituido por el Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento (PABEC) y cuyos resultados dejaron entrever cierto aire de fracaso frente a un abundante desempleo, una carestía aplastante y un intenso subempleo que dió origen a una economía subterránea que desquició al sistema.

La aprehensión del dirigente nacional del Sindicato Petrolero Joaquín Hernández Galicia "La Quina", por posesión ilegal de armas (que más bien nos parece una venganza por una no alineación al sistema); el movimiento magisterial de trascendencia nacional que lleva al derrocamiento de Jongitud Barrios para llevar a Elba Esther Gordillo a la Dirigencia Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, constituyen los más descollantes acontecimientos en materia sindical.

La firma del Tratado de Libre Comercio para América del Norte es otro grave cuestionamiento cuyos resultados no son aún reflejados, pero tal vez si previsible, puesto que al tratar de enlazar economías tan disímboles el panorama nos parece aún incierto. Sin embargo, debemos destacar en este rubro la suscripción del Acuerdo de Cooperación Laboral a través del cual se dió un paso importante en esta materia y cuyo estudio posteriormente dedicamos un capítulo.

El conflicto chiapaneco de solución todavía lejana, la enorme movilización de miembros del gabinete oficial, la imperiosa necesidad de designar a un candidato sustituto a la Presidencia por el partido oficial y el desprestigio político, constituyen el saldo del régimen salinista, mismo que cabe confrontar con las aportaciones hechas como son la elevación del gasto público

destinado a obras sociales, la reprivatización de la banca y la creación del Programa Nacional de Solidaridad.

La nueva administración recibe al país en condiciones deplorables. Si bien la victoria zedillista es incuestionable, la imagen presidencial se desploma dramáticamente. El "error de diciembre" que trae aparejada la renuncia obligada de Serra Puche ante el desaliento presidencial, el calificativo de "presidente sin partido", el surgimiento de la guerrilla a través del Ejército Popular Revolucionario EPR, y en materia laboral la firma de tres importantes documentos: el Acuerdo De Unidad para Superar la Emergencia Económica (AUSEE), la Nueva Cultura Laboral y por último la nueva concertación a la que se denominó Alianza para el Crecimiento (ACRE), constituyen los resultados que hasta el momento ha arrojado el gobierno de Ernesto Zedillo Ponce de León, el cual no ha podido librarse del estigma de ser considerado el presidente más débil de nuestra historia, y sobre cuya cabeza todavía pesa la duda de la conclusión sexenal de su mandato.

CAPITULO III
CONCEPTO DE SINDICATO

III. CONCEPTO DE SINDICATO

Si partimos de la afirmación del espíritu gregario del hombre y sostenemos que en la unión de fuerzas con sus congéneres encuentra la manera de enfrentarse al mundo que lo rodea, llegaremos a la conclusión de que el espíritu asociativo que lo caracteriza es una realidad social y que por lo tanto es anterior a cualquier tipo de reglamentación.

Al ser la asociación una cualidad innata al ser humano y que por lo tanto se convierte en un elemento cotidiano, se hace preciso su sometimiento a una reglamentación jurídica que garantice paz y estabilidad social en el grupo.

Es así como el ordenamiento legal recoge la figura del sindicato y dicta un conjunto de normas cuya finalidad va a ser construir un marco jurídico que delimite su concepto, fines, atribuciones y limitaciones, y ésto es precisamente la materia que da cuerpo al presente capítulo.

1.- DOCTRINA.

La importancia de la doctrina radica en la enorme influencia que ejerce sobre los legisladores, ya que a través de ella, los estudiosos del Derecho nos brindan sus conocimientos así como nos detallan un panorama de las diversas teorías vertidas alrededor de un tópico determinado.

Existen tantos conceptos doctrinarios del vocablo "Sindicato", como autores de Derecho Laboral y la gran mayoría de ellos coincide esencialmente con la definición legal. Sin embargo antes de hacer una exposición conceptual, es nuestra intención detallar algunos términos con los cuales el sindicato guarda una estrecha vinculación, mismos con los que no debe llegar a confundirsele.

Partiremos del concepto más genérico: la "reunión", de la cual Mario de la Cueva afirma: "La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses"⁴⁸. Como sabemos nuestra Constitución contempla a la reunión como una garantía individual incluyéndola en su artículo noveno. De lo anterior inferimos que la reunión al ser momentánea no posee la característica de permanencia ni los fines que persigue el sindicato.

A su vez la reunión da paso a la formación de una nueva figura que es la "asociación", respecto de la cual el artículo 2670 del Código Civil señala: "Cuando varios individuos conviniere en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación". Los fines a realizar por una asociación pueden ser sumamente diversos (políticos, religiosos, culturales, etc.), pero cuando tales fines tienen como objeto primordial el análisis de las circunstancias inherentes a una profesión determinada, entonces la asociación se constituye en una agrupación específica, es decir, en una asociación profesional.

En muchas ocasiones se ha llegado a equiparar a la asociación profesional con el sindicato, lo cual es completamente erróneo, ya que la asociación profesional constituye el agrupamiento no transitorio de un grupo de individuos pertenecientes a una misma profesión o actividad (médicos, abogados, ingenieros, etc.), cuya finalidad puede ser el intercambio de información, la entrega de reconocimientos, la propuesta pública de sus posturas políticas o ideológicas, etc., pero no poseen un interés basado en la lucha de clases, lo cual, por otro lado, sí constituye una característica intrínseca del sindicato⁴⁹.

Puntualizaremos señalando el concepto de "coalición" y del cual Paul Pic señala: "Coalición es la acción concertada de cierto número de obreros o cierto número de patronos, para

⁴⁸. Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II. Edit. Porrúa. 7a. edición. México, 1993, pág. 235.

⁴⁹. Al respecto Néstor de Buen afirma: "En nuestro concepto la asociación profesional constituye, en realidad el género próximo y el sindicato, su diferencia específica". Derecho del Trabajo, T. II, pág. 574.

la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes... la coalición es a la huelga, lo que el ultimátum es a la declaración de guerra"³⁰.

El artículo 354 de nuestra Ley Federal del Trabajo reconoce la libertad de los trabajadores y de los patrones para coligarse en defensa de un interés común; en tanto que el artículo 365 del mismo cuerpo legal define a la coalición como el "acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

De la anterior definición partimos para señalar que la característica esencial de la coalición radica en su temporalidad, es decir, consideramos que si confrontáramos la definición del sindicato con la de coalición, su única diferencia sería el carácter de permanencia que posee la asociación sindical y que por lo tanto en razón de su transitoriedad, la coalición nos da la idea de un conflicto actual, momentáneo, mismo que al dársele solución traerá como consecuencia su disolución.

Precisados los anteriores conceptos, habremos de dar paso a la conceptualización doctrinaria del sindicato y para tal efecto nos remitiremos a sus raíces etimológicas.

Sindicato deriva del vocablo francés "*sindicat*" que implica la idea de asociación, mismo que a su vez encuentra sus raíces idiomáticas en el griego "*sundiké*" cuyo significado sería "Justicia Comunitaria" o "Administración y atención de una comunidad"³¹.

Existe una gran diversidad de conceptos doctrinarios brindados por eminentes laboristas. Nosotros citaremos sólo algunos de ellos.

Alcalá-Zamora y Castillo afirma: "Por sindicato se entiende toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o

³⁰. Citado por J. Manuel Lastra Lastra. Op. cit., pág. 263.

³¹. García Abellán en "Introducción al Derecho Sindical", citado por Néstor de Buen. Op. cit., pág.685.

profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio o protección de los intereses que les son comunes. Cualquiera entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato"⁵².

Para Ernesto Krotoschin, "Se entiende por asociación profesional la unión de trabajadores o de patronos constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto éstos se vinculan con la posición que cada uno de los grupos nombrados ocupa en la vida del trabajo"⁵³. De esta definición debemos aclarar que si bien estamos de acuerdo con el concepto genérico manejado por el autor, diferimos en la utilización del vocablo "asociación profesional", ya que consideramos que sindicato sería la voz adecuada.

Julio Martínez Vivot en "Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" afirma: "Es una asociación de personas físicas o jurídicas, que ejercen actividad profesional o económica para la defensa y la promoción de sus respectivos intereses"⁵⁴.

Guillermo Cabanellas señala: "Por sindicato debe entenderse toda unión de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales"⁵⁵.

Manuel Alonso García concibe al sindicato como: "Toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo"⁵⁶.

⁵². Alcalá-Zamora y Castillo. Tratado de Política... T. I, pág. 309.

⁵³. Ernesto Krotoschin. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo". Vol. II. Edit. Depalma, 2a. edición. Argentina, 1965, pág. 605.

⁵⁴. Citado por J. Manuel Lastra Lastra. Op. cit., pág. 269.

⁵⁵. Cabanellas. Op. cit., pág. 386.

⁵⁶. Citado por De Buen. Op. cit., pág. 686.

De Ferrari afirma: "Definiese al sindicato como una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y oficios similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensas de sus intereses comunes"⁵⁷.

Lionello Levy-Sandri conceptualiza al sindicato como: "La asociación constituida por personas que ejercitan una misma actividad profesional para la promoción y defensa de sus intereses colectivos, ya sea morales o de orden económico"⁵⁸.

Damos por concluido este apartado, con las definiciones ya señaladas, a reserva de que en los temas siguientes habremos de vertir nuestra particular postura.

2.- LEGISLACION COMPARADA

Particularmente consideramos que un estudio de legislación comparada debe realizarse con una amplia versatilidad, a fin de que a través de su lectura podamos apreciar un mismo concepto analizado bajo diferentes sistemas jurídicos.

En razón de lo anterior y dada la enorme influencia que nuestro derecho laboral ejerce en un gran número de países, es que nosotros nos abocaremos solamente a señalar algunos conceptos con los cuales la similitud con nuestra concepción *ius* positivista de la figura del sindicato no es tan estrecha, lo anterior a fin de evitar reiteraciones innecesarias.

En Argentina, el artículo 3o. de la Ley 14.455 señala como sindicatos a "Aquellas asociaciones que se constituyen con carácter permanente, para la defensa de sus intereses profesionales y que encuadren en alguno de los siguientes tipos de organización: a) Los constituidos con trabajadores que se desempeñan en una misma actividad o explotación, o en actividades que revistan carácter de afines por comunidad de intereses; b) Los que agrupan a

⁵⁷. Francisco de Ferrari. Op. cit., pág. 177.

⁵⁸. Citado por Héctor Santos Azuela. Op. cit., Pág. 17.

trabajadores del mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en diversas empresas o explotaciones dedicadas a actividades distintas".

El Código de Trabajo de Panamá en su artículo 276 define al sindicato como "Toda asociación permanente de trabajadores, o de patronos, o de profesionales de cualquier clase, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

En Hungría el artículo 18 de la Ley Número 22 de marzo de 1992 afirma: "A los fines de la presente ley, se considerará sindicato toda organización de asociados, cuyo objetivo principal sea el fomento y la protección de sus intereses relativos al empleo".

En la Guinea Ecuatorial se considera sindicato a "Toda organización de empleados o de empleadores, o de personas de profesión o de oficio independiente, constituido para el estudio, mejoramiento, defensa y protección de los intereses económicos y sociales de sus miembros, cualquiera que sea su denominación". La definición anterior es importante, ya que en ella se establece que independientemente de la manera en que se le designe, si una organización cumple con los requisitos que señala dicho numeral, poseerá la categoría de sindicato, con lo cual se facilita el ingreso de muchas organizaciones a este concepto.

El artículo 1o. del Libro Tercero del Código de Trabajo Francés señala: "Los sindicatos profesionales tienen por objeto, exclusivamente, el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas".

La Ley de Sindicatos y Relaciones de Trabajo, promulgada el 16 de julio de 1992 en el Reino Unido establece:

"Artículo 1o.- En la presente ley, la expresión "sindicato" designa una organización sea permanente, sea temporal:

a) Que esté integrada total o principalmente por trabajadores de una o más categorías y cuyos objetivos principales comprendan la reglamentación entre trabajadores de dicha categoría o categorías y empleadores o asociaciones de empleadores, o

b) Que este integrada total o principalmente por:

i) organizaciones filiales o afiliadas que cumplan las condiciones del párrafo a), (o que ellas mismas estén integradas total o principalmente por organizaciones filiales o afiliadas que cumplan esas condiciones), o

ii) Representantes de tales organizaciones filiales o afiliadas,

y cuyos principales objetivos comprendan la reglamentación de relaciones entre trabajadores y asociados de empleadores, o la reglamentación de relaciones entre sus organizaciones filiales o afiliadas".

A nuestro particular juicio, la definición anterior nos resulta demasiado extensa y de ella podemos derivar: en el Reino Unido sólo existe el sindicalismo de trabajadores; no existe diferencia entre coalición y sindicato y las federaciones existen bajo la denominación "sindicato".

3.- DOCTRINA Y LEGISLACIÓN MEXICANA.

En nuestro país, importantes doctrinarios han dado su propia definición en relación al sindicato. Nosotros nos concretaremos únicamente a mencionar sólo algunas de ellas.

Mario de la Cueva ofrece un concepto basado en la naturaleza y finalidad del movimiento obrero, y señala: "El sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas"⁵⁹.

⁵⁹. Mario de la Cueva. Op. cit., pág. 283.

Néstor de Buen nos brinda una definición breve y analítica, pues afirma: "Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase"⁶⁰.

Euquerio Guerrero al plantear la conceptualización del sindicato y a efecto de "evitar desviaciones"⁶¹, opta por remitirnos únicamente a la definición legal, misma que más adelante abordaremos.

Al anterior método recurre también Héctor Santos Azuela, cuando en la voz sindicato nos transcribe el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo⁶².

En lo tocante a nuestro Derecho Positivo, la Ley Federal del Trabajo señala:

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

Del análisis de lo anterior y en resumen, podemos establecer:

1.- El sindicato es una creación humana basada en el asociacionismo, parte de una realidad social, misma que después es tomada y regulada por el Derecho con lo cual se le enviste de normatividad.

⁶⁰. Néstor de Buen. Op. cit., pág. 691.

⁶¹. Euquerio Guerrero. "Manual de Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa, 16a. edición, México, 1989, pág. 313.

⁶². Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Edit. Porrúa-UNAM. México, 1991.

2.- El sindicato surge independizándose de los sujetos que lo crean, es decir, adquiere su propia personalidad.

3.- Sus objetivos son mediatos, por lo cual se funda en el principio de permanencia.

4.- En México, no pueden coexistir el sindicalismo obrero y el sindicalismo patronal dentro de una misma organización, es decir, no es jurídicamente posible la existencia de un sindicato mixto.

5.- Consideramos que la enumeración de sus fines "estudio, mejoramiento y defensa", es por demás extensa y en ello coincidimos con Néstor de Buen cuando señala que el concepto "defensa" es suficientemente expresivo⁴³, ya que el carácter de apologeta le brinda el marco necesario para desarrollar las actividades tendientes a la nivelación de las clases en pugna.

⁴³. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo II, pág. 691.

CAPITULO IV
AUTONOMIA SINDICAL

IV. AUTONOMIA SINDICAL.

1.- DELIMITACION DEL CONCEPTO.

En relación a la llamada "Autonomía Sindical" existe cierto conflicto terminológico ya que su conceptualización aún no ha encontrado una demarcación que la contenga y que sea aceptada por la doctrina.

Se le ha llegado a utilizar como sinónimo de la libertad sindical, o bien, se considera que ésta, la autonomía sindical, es tan sólo una manifestación de aquella, tal y como lo señala Felipe L. Pereira: "La autonomía jurídico-sindical, como un aspecto colectivo de la libertad sindical, actúa y se manifiesta en un conjunto o repertorio de facultades o prerrogativas que ostenta la entidad sindical como tal para defenderse por sí y preservar su integridad"⁶⁴.

Definitivamente, lo anterior es un concepto errado ya que la autonomía sindical es una cualidad referida exclusivamente al sindicato y por lo tanto la pretendida similitud con la libertad sindical resulta por demás impropia.

Basamos nuestra postura en el hecho de que no pueden utilizarse dos vocablos (libertad y autonomía), como sinónimos cuando en realidad cada uno atiende a sentidos diferentes.

La libertad se puede definir como la "facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar"⁶⁵.

⁶⁴. Felipe L. Pereira y O. "Derecho Colectivo Laboral". Edit. Depalma. Argentina, 1973, pág. 410.

⁶⁵. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Edit. Espasa-Calpe, S.A., 21a. edición. Madrid, 1992.

La autonomía consiste en el "estado y condición del pueblo que goza de entera independencia política. Potestad que dentro del Estado pueden gozar municipios, provincias, regiones u otras entidades para regir intereses peculiares de su vida interior, mediante normas y órganos de gobierno propios"⁶⁶.

Por lo tanto y para dejar claramente definida nuestra postura, podemos afirmar que "La autonomía atiende, entonces, al régimen jurídico; la libertad, al comportamiento"⁶⁷.

En relación a la libertad sindical y dado que este es tema de nuestro siguiente capítulo, únicamente señalaremos que en términos generales consiste en el derecho que poseen ciertos individuos pertenecientes a una clase determinada (llámense trabajadores o patronos), para asociarse o no en pro de sus respectivos intereses, así como también el derecho que tiene el sindicato para afiliarse a otras organizaciones, y que por lo tanto su existencia, al menos en el primero de los casos, es previa a la formación misma del sindicato.

Respecto a la autonomía sindical, Gallart Folch afirma que ésta definiría la condición jurídica de las asociaciones profesionales "para actuar con los medios que le son propios en la reivindicación o defensa de los intereses y derechos del sector profesional y de la clase que personifican"⁶⁸.

La autonomía sindical es en realidad, una facultad inherente ya no a los individuos que crean el sindicato (hombres-clase), sino más bien al sindicato, persona jurídico colectiva nacida de la conjunción de un grupo de voluntades humanas, y que al emerger al campo del derecho se "independiza" de los sujetos que la crearon.

⁶⁶. Idem.

⁶⁷. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo II, pág. 596.

⁶⁸. Alejandro Gallart Folch en "El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico". Citado por Néstor de Buen en "Organización y funcionamiento de los sindicatos". Edit. Porrúa, 2a. edición. México, 1986, pág. 15.

Así pues, para poder hablar de autonomía sindical es precisa la existencia del organismo social "sindicato". Es por eso que adherimos nuestra opinión a la del Dr. De Buen cuando señala: "La libertad sindical es un reconocimiento a la clase trabajadora y a su fin asociativo. La autonomía resulta ser una cualidad del sindicato en relación a otras entidades"⁶⁹.

Antes de pasar a analizar las relaciones existentes con los organismos que son considerados sujetos pasivos frente a la autonomía sindical, y a reserva de que al estudiar el régimen legal de ésta ahondemos sobre el tema, queremos enumerar los diversos aspectos que conforme al artículo tercero del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, comprende la autonomía sindical, y que son:

- a) Autonomía estatutaria y reglamentaria.
- b) Elección libre de sus representantes.
- c) Libre formulación de sus actividades y programas de acción.

2.- SUJETOS PASIVOS

Llámanse sujetos pasivos de la autonomía sindical a aquellas entidades que tienen a su cargo el cumplimiento del deber de actuar con pleno respeto frente a la organización interna y planes de acción de los sindicatos, sin que exista, por lo tanto, ninguna forma de injerencia que implique un ultraje a esa potestad.

⁶⁹. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo II. pág. 597.

Al referirnos a estos sujetos pasivos pretendemos realizar un estudio enfocado a la realidad, impregnado de nuestra triste cotidianidad, tratando de evadir referencias a nuestra legislación positiva en virtud de que éste es tema de análisis posterior.

a) EL ESTADO

Cuando el Estado, dentro del sistema político mexicano, se ve involucrado en una relación que lo vincula con el movimiento obrero, puede jugar dos papeles antagónicos. Por un lado y cuando las pretensiones de este grupo no representan ningún peligro para el sistema, o en el mejor de los casos, sus acciones van dirigidas al fortalecimiento de éste, entonces el Estado se convierte en un ser magnánimo cuya principal preocupación será el otorgamiento de ciertos beneficios para dicha agrupación. Pero cuando este sector obrero posee una conciencia de clase que lo lleva a hacerse partícipe de las carencias de todos y cada uno de sus miembros, así como del grupo en su totalidad, entonces se convierte en un temible enemigo y el Estado se preocupa por encontrar los medios idóneos que le permitan un estricto control sobre éste, o en el último de los casos, opta por la cruel represión.

Ante esta situación, nos cuestionamos ¿Existe el pleno ejercicio de una autonomía sindical cuando la contraparte es un Estado sin democracia e inundado de una vergonzante corrupción? Nuestra respuesta inicial está encaminada hacia una rotunda negativa, ya que es sumamente difícil que exista un mínimo de compatibilidad entre una magnífica idea social (que dota de plena capacidad de autodeterminación a los organismos sociales representantes de las clases más castigadas), y un Estado cuya política económica y social se encuentra inmersa en una desbocada carrera por los caminos que han dado en llamar "neoliberales", cuya meta final quizá sea el liberalismo total.

Lo más indignante es que el Estado incita y fomenta a que los "dirigentes sindicales" les brinden su apoyo incondicional bajo la promesa de determinados beneficios cuyo monto variará

de acuerdo a la importancia de los logros obtenidos, pero que van desde el orden pecuniario hasta importantes cargos públicos, algunos inclusive de "elección popular".

Sin embargo, no podemos dejar de reconocer que en la ley existe un cierto grado (aún cuando sea mínimo) de autonomía sindical frente al Estado y que ésta misma posee una mayor fuerza en los escasos sindicatos que no guardan vinculación alguna con el gobierno, mismos que se han convertido en acérrimos enemigos del régimen.

La esfera que contiene a la autonomía sindical es de por sí frágil, queda a los trabajadores el deber de custodiaria y fortalecerla, porque sólo así, a través de organizaciones autónomas y combatientes podrán afrontar y resolver los problemas que los agobian, que en gran medida son producto de la política estatal imperante.

b) LOS EMPRESARIOS

Como es lógico suponerse, uno de los principales sujetos que tratan de oponerse a la organización de los trabajadores, es el patrón. La razón es sencilla, puesto que si el sector obrero cuenta con un sindicalismo combatiente y dotado de plena autonomía, se organizarán de tal manera que se convertirán en un mecanismo ideal de presión frente al empresario, el cual deberá dar cabal satisfacción a las necesidades que le sean planteadas.

Nuestra realidad social dista mucho de esa plena independencia del sindicato respecto del patrón. El sindicalismo vertical hizo su aparición en el mundo dejando una triste huella en los países que lo vivieron. Afortunadamente hoy en día se contempla al sindicalismo como un fenómeno clasista, nacido para lograr la nivelación de las condiciones de los grupos en pugna.

Previendo los innumerables conflictos que resultarían en el supuesto de que el patrón pudiera inmiscuirse en la vida interna del sindicato, el legislador consagró vía fracción V del artículo 133 LFT una tajante prohibición al establecer:

Art. 133.- Queda prohibido a los patronos:

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

Sin embargo, es preciso reconocer que en una gran mayoría de casos, el patrón ha logrado infiltrarse en las organizaciones de los trabajadores a través de diversos mecanismos, recurriendo las más de las veces a una hipócrita alianza con los dirigentes sindicales, mismos que se corrompen y llegan a ser un elemento que neutraliza la fuerza de los obreros en beneficio del empresario, comprometiéndose así los intereses del grupo sindical a cambio del beneficio reportado. O también recurren a la creación de organismos disfrazados de sindicatos que inclusive en muchos de los casos llegan a ser titulares del contrato colectivo (los llamados "contratos de protección"), sin que en la realidad representen al sector obrero, puesto que únicamente son concebidos para fungir como parapeto y muro de contención a las exigencias de los trabajadores.

Desafortunadamente, no es viable la existencia de la autonomía sindical cuando nuestra sociedad esta impregnada de una corrupción que la asfixia, cuando los "líderes" están dispuestos a venderse al mejor postor. Necesitamos modificar este sistema, necesitamos crear conciencia, sólo así podremos crear un verdadero sindicalismo, con toda la magnificencia que la palabra expresa.

e) LOS PARTIDOS POLITICOS

En su lucha por la conquista del poder, los partidos políticos tratan de lograr cada vez más una mayor aproximación hacia los sindicatos. El motivo es evidente, ya que a través de la obtención de su apoyo, el organismo político contará con posibilidades tangibles de mayores triunfos, sobre todo en materia de sufragio ya que como señala Jose Alberto Carro Igelmo "...(éstos) son el cuerpo electoral"⁷⁰.

⁷⁰. Citado por Jose Manuel Lastra L. Op. cit., pág. 296.

Es innegable la importancia que poseen los organismos sindicales como factores reales de poder y precisamente en razón de esto es que la actividad política que llegan a desempeñar los sindicatos es de tanta trascendencia.

No hay que olvidar que por su propia naturaleza, la actividad esencial de los sindicatos se va a desarrollar en el plano profesional. Sin embargo, cabe considerar que a través de su alianza con algunos partidos políticos, las organizaciones obreras encuentran una puerta de acceso para el planteamiento y solución de sus conflictos, pero hay que recordar que este matiz político no es inherente al órgano social, sino que estando fuera penetra en él.

En el derecho mexicano, los sindicatos quedaron facultados para intervenir en asuntos políticos gracias a la modificación de la fracción I del artículo 249 de la LFT en octubre de 1940, sin embargo, dicha reforma no ha resultado tan favorable como se deseara.

La situación que al respecto vivimos resulta por demás apabullante. Los sindicatos han formado una infame alianza con agrupaciones políticas cuya única preocupación es la detentación del poder, sin que lleguen a cuestionarse las condiciones de existencia del sector obrero; y lo más lamentable es que los sindicatos basan su política de acción en las líneas que les marca el "Partido Oficial"; intentar hacer referencia a una autonomía sindical cuyo sujeto pasivo es el grupo político que ostenta el poder, es trabajo inútil¹¹.

Creemos que la esencia del problema radica en la falta de una adecuada educación política a nivel de masas, ya que sólo a través de una auténtica conciencia política se podrá poner fin a la apatía que el grueso de la población manifiesta ante cuestiones de esta naturaleza.

Aunado a lo anterior, requerimos de la existencia de auténticos partidos políticos que estén interesados en el forjamiento de un plan de gobierno cuyo objetivo fundamental sea una real estabilidad económica y social, basando la política en un marco de respeto a la organización interna y a la actividad externa de los sindicatos, ya que sólo de ésta manera podríamos hablar de

¹¹. Cfr. los Estatutos Sindicales de la CTM.

autonomía sindical frente a los partidos políticos y entonces, la existencia de una respetuosa alianza sindicato-partido político, sería benéfica.

d) OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Cada organismo sindical debe planear por sí mismo la estrategia a seguir en sus programas de acción, denotando siempre, una absoluta independencia respecto de cualquier otro sindicato, sobre todo, por que en la praxis rige el principio de unicidad sindical, motivo por el cual casi siempre se forma un solo sindicato para aglutinar a los trabajadores de determinada empresa o industria.

En razón de lo anterior, cada sindicato posee un conglomerado de circunstancias propias que varían de un organismo a otro.

Resulta sumamente importante para la existencia de una auténtica autonomía sindical que ningún sindicato permita la intromisión de otro en su régimen interno y externo.

Ahora bien, nuestro planteamiento lo enfocaremos hacia otras organizaciones a las que nuestra propia ley les da un trato muy similar al de los sindicatos. Estamos haciendo referencia a las federaciones y confederaciones.

La ley no señala en ninguno de sus apartados los conceptos de estas figuras, ni tampoco explica la diferencia entre ambas. Sin embargo, la doctrina se ha encargado de establecer que éstas se integran por personas jurídico colectivas y que en el caso de las federaciones se trata de la unión de dos o más sindicatos; en tanto que las confederaciones son uniones de dos o más federaciones o bien, de federaciones y sindicatos nacionales de industria; y que en ambos casos atienden a intereses ya no de grupos, sino de clase.

Nuestro actual planteamiento sería ¿Existe respeto a la autonomía sindical cuando una organización se adhiere a una federación o confederación? Creemos que el grado de autonomía que pudiera existir es ínfimo, sobre todo por que esas organizaciones mayores ya se encuentran comprometidas con ciertos grupos de poder, lo que se traduce en la existencia de un elevado rango de intervención, ya que el sindicato, federación o sindicato nacional de industria deberá someterse a las exigencias que le marque el grupo aglutinante, bajo la velada advertencia de que en caso contrario será expulsado, lo cual sólo constituye la cara benévola del castigo, ya que en el reverso se encuentra el lado dramático de éste y que inclusive puede llegar a la cruenta represión.

e) LA IGLESIA

Al iniciar este apartado no podemos eludir recordar a Carlos Marx cuando señala: "La iglesia es el opio del pueblo", quizá podría pensarse que se trata de una frase sumamente cruda, pero también es sumamente real, sobre todo cuando la religiosidad se convierte en fanatismo.

Nuestro país se ha caracterizado por ser un pueblo que presume de ser profundamente católico, fiel practicante de antiguos rituales. En razón de dicho arraigo religioso, es que se debe tener un especial cuidado en las relaciones sindicato-iglesia, pues no podemos permitir que la fe religiosa enraizada en las almas de la población, llegue a manipularse y se convierta en un medio de control sindical, sobre todo ahora que tras las reformas constitucionales, la iglesia ha cobrado nuevos bríos.

La doctrina social católica nos ha enseñado que está inspirada en una honda preocupación por la patentización de la justicia social. Bástenos recordar tan sólo a las más célebres encíclicas: *Rerum Novarum* y *Mater et Magistra* para que confirmemos su real interés por las cuestiones sociales. Sin embargo, debemos marcar una tajante línea divisoria entre la iglesia y el sindicato, a efecto de que exista siempre una distancia considerable que impida

cualquier intento de intromisión en el régimen interno y planes de acción sindical, pues sólo así podremos poner a salvo a la autonomía sindical.

3.- REGIMEN LEGAL

Para realizar el estudio *ius* positivista del régimen legal de la autonomía sindical nos remitiremos a la clasificación tripartita que al respecto hicimos en el inicio de este capítulo:

A) Autonomía estatutaria y reglamentaria.

Los estatutos sindicales son "El conjunto de disposiciones relativas a la organización, dirección, distribución de funciones, derechos y obligaciones que acuerden los miembros de una asociación profesional"⁷².

Al respecto, la LFT establece:

Art. 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que lo distinga de los demás,
- II. Domicilio,
- III. Objeto,
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado,
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;

⁷². Santiago Barajas. Diccionario Jurídico Mexicano, pág. 1355.

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

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Periodo de duración de la directiva;

XI. Normas para la admisión, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás que apruebe la asamblea.

La primera vulneración a la autonomía estatutaria y reglamentaria la encontramos en los requisitos establecidos en el precepto anteriormente señalado, cuya existencia quizá esté plenamente justificada en razón de la pertenencia a un estado de derecho entre cuyas principales preocupaciones encontramos la de establecer un marco jurídico para la formación y desenvolvimiento de los organismos que en él se crean. Además de que es importante recalcar que el carácter del numeral señalado es únicamente enunciativo, sin que en forma alguna llegue a ser limitativo, lo cual amplía el universo de posibilidades que se podrían contener y que redundarían en una organización sindical más completa.

Sin embargo la práctica ha demostrado que la gran mayoría de los sindicatos existentes se conforman con cubrir los requisitos señalados en el art. 371, cual si se tratara de un formulario, sin tomar en cuenta que los estatutos integran el alma constitutiva de su organización y que en razón de esto, su formulación debiera ser realizada con mayor esmero.

En lo referente a la autonomía reglamentaria que se encuentra consignada en el art. 359 LFT que a la letra dice: "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos...", estimamos que es un tema discutible. García Abellán dice que los reglamentos son "... la norma

dirigida especialmente a la organización interna del sindicato desde el punto de vista de su funcionamiento administrativo"; por lo que partiendo de este concepto podemos afirmar que el reglamento constituye uno de los documentos en donde podría hablarse de un pleno ejercicio de autonomía sindical. Sin embargo, por las características propias de éste, en la realidad, sólo se implanta en las grandes asociaciones cuya complejidad lo amerita, por lo que los pequeños y medianos sindicatos, por regla general carecen de él.

B) Libre elección de sus representantes.

Una vez constituido el sindicato se procederá al nombramiento de las personas que habrán de erigirse en sus representantes y que en conjunto reciben el nombre de directiva sindical.

Lo anterior se encuentra estrechamente vinculado con las normas estatutarias de cada sindicato, pues en ellas es donde se van a señalar y regular todos estos aspectos (Artículo 371 fracción IX LFT).

En cuanto a la libre elección de sus representantes, consideramos que la ley brinda un amplio margen para el desenvolvimiento de la autonomía sindical. Sin embargo, dentro del ejercicio de funciones de la citada directiva una vez que ya fue instaurada, nos encontramos nuevamente con que la legislación permite una vulneración más a la autonomía sindical, al exigir a los integrantes de aquella, una rendición de cuentas completa y detallada de la administración del patrimonio del órgano social ante la Asamblea, con una periodicidad de seis meses por lo menos.

La razón de ser de tal restricción es por demás justificada, ya que el beneficio reportado redundará directamente en pro de la organización sindical. Sin embargo la benevolencia de su

¹². García Abellán, citado por Néstor de Buen en Derecho del Trabajo II, pág. 705.

finalidad no exime a la disposición legal de su clara naturaleza atentatoria a la autonomía sindical. Por otro lado, debemos señalar que en todo caso, nos encontramos frente a una norma imperfecta, ya que aún cuando se considera como una obligación no dispensable, carece de sanción para el caso de incumplimiento.

C) Libre formulación de sus actividades y programas de acción.

Sería sumamente complicado enumerar la totalidad de actividades que puede llegar a desarrollar un sindicato, ya que por disposición expresa de la ley sólo tiene prohibido intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro (Artículo 378 LFT). Es así como la gama de posibilidades conductuales puede extenderse desde la más esencial que sería la tutela del bienestar y prosperidad de todos y cada uno de sus integrantes, hasta la celebración de jornadas culturales, deportivas e inclusive festejos de carácter religioso.

La justificación de las prohibiciones anotadas es por demás clara. La primera de ellas parte de la separación tajante que antaño existía entre las dos grandes esferas de poder: Iglesia y Estado, cuyos enfrentamientos no han dejado más que trágicos recuerdos (V. gr. la guerra cristera); en tanto que la segunda, parte de la naturaleza misma que posee la asociación profesional y que la desvincula de un carácter preponderantemente económico.

Por lo anterior es que nos atrevemos a declarar que por lo que respecta a las actividades desarrolladas por los sindicatos prácticamente existe un pleno respeto a la autonomía sindical. Sin embargo y desafortunadamente no podemos afirmar lo mismo en relación a los programas de acción sindicales, toda vez que éstos se basan en las medidas que el sindicato decide adoptar para lograr la consecución de sus fines, mismos que se convierten en medios de presión para forzar al implicado a resolver el conflicto planteado (V. gr. la huelga, los paros, el "tortuguismo", el ausentismo colectivo)⁷⁴. Cabe recordar que todas estas conductas deben apegarse al estricto marco de legalidad que se encuentra previsto en la ley, aún cuando en algunos casos al

⁷⁴. Cfr. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo II, pág. 643 y sigs.

implantarlos no se incurre en conductas prohibidas. No obstante debe tenerse un especial cuidado al realizarlas, ya que en conjunto pueden acarrear ciertas sanciones tal y como ocurre en el caso del ausentismo colectivo.

En razón de todo lo apuntado anteriormente es que resulta oportuno realizarnos una última y obligada pregunta ¿En realidad existe la autonomía sindical en nuestro sistema jurídico?

El precisar una respuesta tajante no es tarea fácil, sobre todo cuando nuestro país se caracteriza por una aguda ambivalencia, ya que por un lado posee un espléndido derecho positivo (principalmente en materia social); y por el otro la realidad fáctica se encarga de demostrarnos que nuestras normas jurídicas no son más que eso: principios rectores que nadie se interesa en cumplir o hacer cumplir.

Sin embargo, no podemos negar la existencia de cierto grado de autonomía sindical, cuyo cumplimiento si bien no es absoluto, por lo menos si resulta relativamente aceptable.

CAPITULO V
FUNDAMENTOS JURIDICOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN
MEXICO

V. FUNDAMENTOS JURIDICOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO

La libertad sindical constituye un tema cuya sola mención despierta una infinidad de inquietudes que invitan a su estudio a través de los diversos perfiles que le son propios. Sin embargo, en el presente capítulo nos abocaremos a analizarla bajo la perspectiva jurídico positiva que en nuestro país le corresponde, de tal forma que realizaremos su análisis resaltando el alcance de las restricciones que la legalidad se ha encargado de imponerle.

1.- LA O.I.T. FRENTE A LA LIBERTAD SINDICAL

Al iniciar el estudio dogmático jurídico de la libertad sindical, irremediamente habremos de hacer referencia al Convenio 87, lo cual a su vez, nos remite al organismo que le dió vida: la Organización Internacional del Trabajo (OIT), razón por la cual, consideramos prudente hacer una breve referencia a dicha Organización.

Al finalizar la Primera Guerra Mundial y firmarse el Tratado de Versalles, se acuerda la creación de los organismos internacionales necesarios para procurar el establecimiento de mejores condiciones de trabajo para el hombre. Es así como bajo el auspicio de la Sociedad de Naciones (SDN), en 1919 es creada la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siendo contemplada su existencia en el artículo 392 de dicho tratado.

Sin embargo, y aún cuando surge como parte integrante de la Sociedad de Naciones, la OIT adquiere tal fuerza y magnetismo, que supera las perspectivas de desarrollo imaginadas, tan es así, que la Sociedad de Naciones fenecce con la Segunda Guerra Mundial, en tanto que la OIT pasa a ser un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

La OIT está integrada en forma tripartita, pues sus miembros representan a empleadores, trabajadores y gobiernos; su estructura triorgánica está conformada por la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

A través de la Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT formula y emite dos tipos de resoluciones: los convenios y las recomendaciones. La diferencia entre ambas radica en que: "...el convenio, ratificado por el órgano competente del estado, deviene automáticamente en derecho positivo, en tanto la recomendación necesita una ley posterior que positivice sus principios"⁷⁵

En virtud de lo anterior, es que en lo particular nos inclinamos a favor de la emisión y suscripción de convenios, ya que una vez que éstos son ratificados pasan a ser derecho vigente, en tanto que las recomendaciones únicamente sientan pautas de política y acción, sin que lleguen a poseer ninguna obligatoriedad.

Resulta de suma trascendencia la existencia de la OIT, sobre todo, cuando nuestro interés primordial es el análisis de uno de los tópicos que más preocupan a dicha organización: La Libertad Sindical, tan es así, que la OIT se ha encargado de emitir diversas resoluciones al respecto, siendo las más importantes las conocidas como el "Convenio 87" y el "Convenio 98", tema central de nuestro siguiente inciso.

a) CONVENIO 87 Y CONVENIO 98

El 9 de julio de 1948, la Conferencia Internacional del Trabajo adopta el "Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación", mejor conocido como "Convenio 87"; el cual resulta de vital importancia para nosotros, toda vez que conforme al

⁷⁵. Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, pág. 362.

artículo 133 constitucional, éste es un elemento integrante de nuestro derecho laboral positivo, ya que con fecha 16 de octubre de 1950 fue ratificado por nuestro país.

Cabe hacer mención desde este momento, que en el presente inicio nos abstendremos de practicar un análisis de las disposiciones que a continuación transcribiremos, ya que por razones de método y en aras de omitir reiteraciones innecesarias, nos abocaremos únicamente a relacionar los preceptos transcritos (los cuales consideramos que son los más relevantes de cada uno de los convenios), con los numerales correspondientes de nuestra Ley Federal del Trabajo, reservando nuestros comentarios para los apartados siguientes.

a.1. Convenio 87

Art. 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sólo condición de observar los estatutos de la misma. (En relación con los arts. 354 y 357 LFT).

Art. 3.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. (En relación con el art. 359 LFT).

Art. 4.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. (En relación con el art. 370 LFT).

Art. 5.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda

organización, federación y confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. (En relación con el art. 381 LFT).

Art. 7.- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio. (En relación con el art. 381 LFT).

Art. 11.- Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio, se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. (En relación con el artículo 133 constitucional, mediante el cual se eleva a la categoría de Ley Suprema de la Unión el Convenio 87).

a.2.- Convenio 98.

Otra importante resolución emitida por la OIT en relación a la libertad sindical, se materializó a través del Convenio 98, denominado "Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva", el cual constituye un complemento del Convenio 87 y "...protege a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical en el empleo" ⁷⁶.

Aún cuando este convenio no ha sido ratificado por nuestro país, es importante destacar algunas de sus disposiciones que guardan estrecha similitud con las pautas marcadas por nuestro sistema, de conformidad al cual debe respetarse la libertad de afiliación sindical, con la salvedad de los descalabros que en ocasiones se sufren, debido a la existencia de las llamadas cláusulas de exclusión, tema que más adelante abordaremos.

⁷⁶. La Libertad Sindical. Manual de Educación Obrera. OIT. 2a. edición. Ginebra, Suiza, 1988, pág. 5.

Art. 1.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. (En relación con el art. 358 LFT).

b) MEDIOS DE CONTROL, RECLAMACION Y QUEJAS.

Toda garantía que es consagrada en un cuerpo legal perteneciente a un Estado de Derecho, precisa ser acompañada de ciertos mecanismos que respalden su existencia y le brinden la posibilidad de ejercer cierta coacción frente a la posible violación de sus principios; es por ésto, que un derecho tan importante como lo es la libertad sindical, no podía constituir la excepción, motivo por el cual la OIT creó el siguiente conjunto de organismos a través de los cuales brinda firmeza a dichos principios y disposiciones:

- a) La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
- b) La Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
- c) La Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical.
- d) El Comité de Libertad Sindical.

Sin pretender desmerecer la importancia de los dos primeros organismos, nosotros queremos hacer especial referencia a los marcados con los incisos c y d, ya que éstos son mecanismos ideados especialmente para proteger a la esfera jurídica de la libertad sindical.

Si partimos de la conformación de la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical, nos daremos cuenta de que si bien ésta no se encuentra integrada en forma tripartita, también es cierto que en su composición se tiene el cuidado de elegir personas altamente calificadas en la materia, y cuya independencia partidista es incuestionable. Su función primordial consiste en examinar las quejas presentadas ante el Consejo de Administración de la OIT, por violación a los derechos sindicales, cometidos tanto por países que han ratificado los convenios, como por los que no lo han hecho, pudiendo únicamente investigar y proponer acuerdos de solución, razón por la cual se ha convertido en un método poco recurrido.

Posteriormente y ante la evidente inusualidad del organismo anteriormente citado, la OIT creó en 1951 el Comité de Libertad Sindical, el cual sí cuenta con una fórmula tripartita y su principal misión consiste en ser un medio de canalización y análisis entre las organizaciones de trabajadores o empleadores y los gobiernos afectados, respecto de las quejas que por violación a la libertad sindical son presentadas, a efecto de que cada parte formule sus observaciones, alegatos y pruebas, tras cuyo análisis el Comité presentará sus conclusiones ante el Consejo de Administración.

Aunado a lo anterior, la OIT cuenta con dos procedimientos de control para verificar y garantizar el fiel cumplimiento de las obligaciones que se derivan de la ratificación de sus convenios, lo cual logra a través de dos formas específicas:

- Reclamación.
- Queja.

Las reclamaciones consisten en las inconformidades presentadas ante la OIT por las organizaciones de trabajadores o de empleadores en relación a la falta de adopción de medidas que aseguren la efectiva observancia del convenio, o bien, a un cumplimiento insatisfactorio del mismo por parte de un Estado miembro de la OIT, aún cuando éste tenga o no la categoría de empleador, tratando de que a través de la formulación de observaciones pueda llegarse a la solución del conflicto.

La formulación de quejas sólo puede hacerse por un Estado miembro cuando considera que otro Estado miembro no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos han ratificado. El mecanismo de funcionamiento es el siguiente: el Consejo de Administración designará una Comisión de Encuesta integrada por tres personas de reconocida capacidad, los cuales tras examinar el caso rendirán un informe en el que habrán de efectuar las recomendaciones que consideren pertinente adoptar, tras lo cual se hará una publicación concediendo cierto plazo a las partes para que manifiesten su conformidad para adoptar las medidas propuestas, transcurrido el cual si alguna de ellas decide no aceptarlas, podrá someter su queja ante la Corte Internacional de Justicia, la cual podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones de la Comisión, siendo su resolución inapelable.

Con lo anterior, consideramos que ha sido realizado, aún cuando de manera un tanto somera, el análisis de las posturas que la OIT adopta frente a la libertad sindical; por lo cual, continuaremos dando paso de lleno a los aspectos que bajo nuestro derecho positivo se configura a la libertad sindical.

2.- ¿LIBRE SINDICACION?

Iniciamos nuestro siguiente apartado con el planteamiento de una interrogante que resulta por demás polémica, este epígrafe aún dentro de su brevedad, puede desencadenar con sus dos únicos vocablos, una interminable serie de posturas, propuestas y rechazos.

Quizá sea necesario preguntarnos ¿Existe realmente la libertad sindical?, o retrocediendo un poco más, ¿Qué debemos entender por libertad sindical?. Las respuestas a estas interrogantes no son sencillas, pues como ya lo hemos señalado con anterioridad⁷⁷, la concepción de la libertad sindical es tan compleja, que inclusive se le llega a confundir con la autonomía sindical y en muchas ocasiones no se diferencian con toda precisión las diversas manifestaciones que posee (tema que más adelante abordaremos⁷⁸); razón por la cual en nuestro afán de poder brindar un estudio cuya claridad nos permita delimitar y comprender el ámbito a que se circunscribe la libertad sindical, es que nos habremos de remitir a las disposiciones que nuestra legislación establece, complementándolo con el estudio que al respecto ha realizado la doctrina.

a) LA FRACCIÓN XVI DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Cuando Carranza convocó a los comicios para la elección de los diputados que habrían de realizar las reformas necesarias a la Constitución de 1857, no se imaginó que estaba dando paso a la formación de un gran acontecimiento que nacería del memorable Congreso Constituyente de Querétaro: La Constitución de 1917.

Nuestra Carta Magna de 1917 constituyó un modelo avanzado en materia social, los principios sustentados sentaron pautas que habrían de convertirse en punta de lanza de la legislación social.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional, que mantiene el mismo texto desde su formulación hasta nuestros días, a la letra señala:

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

⁷⁷. Supra. Capítulo IV.

⁷⁸. Infra. Capítulo VI.

Correspondió a nuestro país, a través de la fracción en comento, el mérito de ser el primero que elevaba a rango constitucional la garantía social de la libertad sindical, logro que en verdad nos enorgullece, ya que a través de ella se visualizaba una libertad sindical pura, sin ninguna restricción, mediante la cual las puertas de acceso al sindicalismo se encontraban abiertas de par en par, sin imponer condición alguna; desafortunadamente la ley reglamentaria se encargaría de transformar esta situación.

No obstante lo anterior, consideramos que dicha fracción requiere de una importante reforma a fin de ser más precisos en la terminología empleada, en razón de que consideramos que los vocablos "obreros" y "empresarios" no son los más apropiados.

Si bien es cierto, tal y como lo señala De la Cueva⁷⁹, que es innegable la universalidad de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y que por lo mismo, aún cuando surgió para los trabajadores de la industria, denominados "obreros", su propia universalidad lo hace extensivo a todos los integrantes de la clase trabajadora; también lo es, que el vocablo "trabajador" resulta ser aún más preciso, sobre todo cuando nuestra propia ley lo define con toda claridad, señalando que comprende tanto a los trabajadores manuales como a los intelectuales; aún cuando todo trabajo implica necesariamente en mayor o menor grado la participación de ambas habilidades.

Por lo que respecta al término "empresario", manifestamos que ya que la ley define específicamente a los elementos subjetivos de la relación laboral, es que resulta más apropiado señalar que los patrones poseen también el derecho constitucional de formar asociaciones para defender sus intereses, aún cuando es bien sabido que el sindicalismo patronal resulta una cuestión un tanto imaginaria, dado que los poseedores del capital han preferido formar sus propias asociaciones a las que han dado en llamar eufemísticamente "Cámaras", v. gr. CANACO, CANACINTRA, etc.

⁷⁹. Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II, pág. 264.

Por lo expuesto, es que consideramos prudente efectuar la modificación referida, más aún, cuando el sexenio pasado lo vivimos con una interminable serie de reformas constitucionales, quizá podría catalogarse a nuestra propuesta como un tanto intrascendente, pero creemos que sus beneficios sobre todo en cuestiones didácticas, podrían resultar importantes.

b) EL ARTICULO 357 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Nuestro derecho positivo laboral consagra en la correspondiente ley reglamentaria, la libertad sindical a través del artículo 357, que señala:

"Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Si bien en este numeral se hace un correcto empleo de los vocablos que denominan a los elementos subjetivos de la relación laboral, con lo cual consideramos subsanado el desatino cometido en el artículo citado en el inciso que antecede, también resulta importante hacer notar que aún cuando señala que no se requiere autorización previa para la constitución de los sindicatos, nos encontramos ante una de las más grandes falacias jurídicas, pues bastaría con leer los preceptos siguientes para que quedara plenamente comprobado que a través de diversas disposiciones se ha pretendido hacer nugatorio el derecho a la libertad sindical.

C) PERSONALIDAD Y CAPACIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS

Al abordar este tema, no pretendemos agotar las diversas teorías que acerca de la personalidad han sido elaboradas por incontables juristas, ya que correríamos el riesgo de involucrarnos en un torbellino doctrinal en el que probablemente terminaríamos por perder de vista nuestro objetivo fundamental, que es determinar los puntos neurálgicos de la personalidad y capacidad jurídica de los sindicatos, esto es, establecer desde qué momento posee personalidad

jurídica dicha organización, cuáles son sus atributos y qué efectos puede producir a través del ejercicio de su capacidad.

Iniciaremos definiendo el concepto jurídico de persona, el cual de acuerdo al maestro García Máynez es "todo ente capaz de tener facultades y deberes"⁸⁰.

Ahora bien, existen dos tipos de personas: físicas y morales. El hombre corresponde al primero de estos grupos, es decir, persona física es el ser humano tomado en su individualidad; en tanto que el segundo grupo, las personas morales o mejor llamadas, personas jurídico colectivas son aquellos entes o agrupaciones que gozan de personalidad.

La personalidad jurídica es un producto del derecho, una construcción normativa, a través de la cual se engloban los derechos y obligaciones atribuibles a un sujeto en una relación jurídica. Establecer que el hombre en cuanto sujeto de derecho es persona no representa gran conflicto "ya que posee una realidad física y no depende de otras realidades para su existencia"⁸¹; por el contrario, el reto estriba en determinar qué precisa una agrupación para ser considerada persona jurídico colectiva.

Si retomamos la frase inicial del párrafo que antecede y aseveramos que la personalidad solamente puede emanar del orden jurídico, concluiremos que únicamente serán personas jurídico colectivas aquellas a las que el derecho considera como tal.

Circunscribiéndonos a nuestro tema y puntualizando esencialmente en los sujetos a los que abocamos nuestro estudio, preciso es que citemos la fracción IV del artículo 25 del Código Civil en vigor para el Distrito Federal, misma que señala que los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal, son personas morales.

⁸⁰. Eduardo García Máynez. Introducción al Estudio del Derecho, pág. 271.

⁸¹. Miguel Villoro Toranzo. Introducción al Estudio del Derecho. Edit. Porrúa, 8a. edición. México, 1988, pág.426.

Por otro lado, cuando el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales...", está al igual que el artículo anterior realizando la atribución jurídica que se precisa para que dichas agrupaciones gocen de personalidad, sin embargo, cabe preguntarnos ¿Cuándo se considera que un sindicato está legalmente constituido?

La respuesta, a nuestro parecer la encontramos en dos artículos de la Ley Federal del Trabajo: el primero de ellos es el 364, el cual establece el número mínimo de miembros con que debe constituirse un sindicato y que corresponde a veinte trabajadores en servicio activo, o tres patrones; en tanto que el segundo numeral es el 356, el cual nos brinda la definición legal del concepto sindicato, al establecer "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Por lo tanto, nos atrevemos a afirmar que toda agrupación que esté integrada con el mínimo legal de miembros y que tenga por finalidad la realización de los objetivos que cita el artículo anterior, debe ser considerada como sindicato y por lo tanto gozar de personalidad jurídica.

Sin embargo, en la realidad el sistema no funciona así, situación que comprobaremos al abordar el estudio correspondiente al registro, con el cual pretendemos completar éste tema, ya que resulta innegable su íntima relación.

Por lo pronto, nos dedicaremos a estudiar lo referente a la capacidad jurídica de los sindicatos citando el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo, de conformidad al cual tienen capacidad para:

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

De dar un estricto cumplimiento a dicho artículo, estaríamos dejando fuera un sinnúmero de actividades fundamentales que deberían realizar los sindicatos y que de hecho realizan, veamos por qué.

La capacidad jurídica se define como "la aptitud de tener o ejercitar derechos y facultades o ser sujeto de obligaciones y responsabilidades jurídicas"²². A su vez, ésta se divide en dos clases: de goce y de ejercicio. La primera de ellas corresponde al conjunto de derechos de que puede disfrutar un sujeto; la segunda es la aptitud que posee el individuo para formar parte de una relación jurídica y que sus actos puedan producir válidamente efectos jurídicos.

El problema fundamental en el caso que nos ocupa, corresponde esencialmente, al hecho de que cuando se establecen en forma limitativa las facultades que puede ejercer un sujeto, se corre el riesgo de no citarlas en su totalidad, llegando inclusive a omitir aquellas que resultan indispensables para su existencia.

El problema es real y grave, tan es así, que bastaría ejemplificarlo de la siguiente manera: El edificio que alberga las oficinas de un sindicato sufre un daño en sus instalaciones hidráulicas, sin embargo, el sindicato no puede por sí mismo contratar los servicios de un plomero para su reparación, ya que de conformidad a la capacidad que la ley le atribuye, éste no está facultado para celebrar contratos individuales de trabajo. El ejemplo puede parecer absurdo, pero en estricto derecho sería real y resulta aún más absurdo el hecho de que en la ley no se hayan contemplado la realización de actos inherentes a su calidad de sindicatos²³.

Por lo anterior, es que pugnamos por la derogación de dicho artículo, ya que resulta por demás impropio y perjudicial para los sindicatos; sobre todo cuando quizá la voluntad del legislador fue únicamente el evitar que los sindicatos pudieran adquirir bienes inmuebles más

²². Rolando Tamayo y Salmorán. El Derecho y la Ciencia del Derecho. Edit. UNAM. México, 1986, pág. 90.

²³. Cfr. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo II, pág. 725.

alla de los estrictamente indispensables para su funcionamiento⁸⁴. Sin embargo, en el supuesto de que pudiera adquirir un gran número de bienes inmuebles, el margen de utilidad a los que podría encauzarlos sería sumamente limitado, ya que en caso de pretender darles otro uso v. gr. arrendamiento o compraventa, el sindicato podría inclusive llegar a perder su registro pues estaría desvirtuando su finalidad, con lo cual incumpliría con los requisitos legales, por lo que de conformidad a la fracción II del artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo sería factible la cancelación de su registro.

Creemos que la solución más viable se encuentra en la incorporación de una fracción más al artículo 378, en la que se estableciera la prohibición a los sindicatos de adquirir bienes inmuebles más allá de los indispensables para su funcionamiento, con lo cual, el problema sencillamente dejaría de existir.

d) EL REGISTRO: TRAMPA ESTATAL.

El registro sindical constituye uno de los temas más controvertidos del Derecho Colectivo Laboral. Esto se debe, quizá, al hecho de que más allá de la naturaleza y fines que en estricto derecho le son propios, el Estado se ha encargado de convertirlo en un medio de control a través del cual posee un perfecto dominio sobre la clase trabajadora.

- NATURALEZA DEL REGISTRO (ART. 365 LFT).

Doctrinariamente se define al registro como "el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato"⁸⁵. Sin embargo, tal y como habremos de demostrarlo, en la realidad la función estatal va más allá de la de ser un simple fedatario.

⁸⁴. Idem. pág. 726.

⁸⁵. Mario de la Cueva. Op. Cit. pág. 337.

Anteriormente, la adquisición de la personalidad jurídica de los sindicatos se hacía depender del otorgamiento del registro, por lo cual, el artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 señalaba:

Art. 242.- "...para que se consideren legalmente constituidos, los sindicatos deberán registrarse..."

El yerro legislativo quedó superado cuando en 1970 al promulgarse la nueva Ley Federal del Trabajo se suprimía la anterior disposición, estableciendo en su lugar el artículo 365 que a letra afirma:

Art. 365.- "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local..."

Es aquí cuando surge la interrogante ¿Qué función cumple el acto registral y cuál es su naturaleza? Las opiniones son diversas, pues existen algunos criterios que afirman que el registro viene a ser un elemento constitutivo de la figura sindical tal y como lo señala Euquerio Guerrero cuando al explicar el contenido de los estatutos afirma: "El domicilio es propio de toda persona moral y el sindicato, después de obtenido su registro adquirirá esa personalidad"⁶⁶; de la misma forma opina José de Jesús Castorena cuando señala: "Por el registro, el sindicato adquiere personalidad jurídica y se da publicidad a su constitución"⁶⁷; al igual que José Manuel Lastra Lastra, quien aún cuando admite que la mayoría doctrinaria considera que el sindicato existe desde el momento en que se constituye, afirma que "La realidad jurídica es otra, puesto

⁶⁶. Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, 16a. edición. México, 1989. pág. 322.

⁶⁷. José de Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Edit. Porrúa, 6a. edición. México, 1984, pág. 248.

que la existencia del mismo y el rango de persona jurídica lo adquiere a partir del registro y no de la constitución¹⁸.

Diferimos completamente de las anteriores opiniones, pues aún en el supuesto de que el sindicato adquiriera su personalidad jurídica en el momento en que es registrado tal y como lo afirman, dicha disposición sería a todas luces ilegal puesto que violaría flagrantemente lo dispuesto por el artículo 7o. del Convenio 87, mismo que transcribimos con anterioridad¹⁹.

Aunado a lo anterior, existe una jurisprudencia que aún cuando data de muchos años atrás y que fue emitida cuando todavía se encontraba en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1931 puede tener aplicabilidad, pues hace referencia al principio constitucional del que derivó más tarde la legislación reglamentaria, y que establece el atributo legal a que hacíamos mención cuando hablábamos de la personalidad, pues señala:

SINDICATOS, PERSONALIDAD DE LOS, EN JUICIO.- Al autorizar la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, tanto a los obreros como a los empresarios, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., incuestionablemente inviste a esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación. Instancia: Cuarta Sala, Apéndice 1985, Parte V, Tesis 296, Página 266.

PRECEDENTES:

Quinta Época:

Tomo XXXIV. Pág. 25. Amparo en revisión 2044/27. Bolio Manzanilla Fernando. 7 de enero de 1932. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Arturo Cisneros Canto.

Tomo XXXIV. Pág. 1342. Amparo en revisión 3544/31. M. B. Remes y Cia., y Coags. 26 de febrero de 1932. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Daniel V. Valencia.

¹⁸. José Manuel Lastra Lastra. Op. Cit. pág. 337.

¹⁹. Supra, Cap. VI, Tema 1.

Tomo XXXIV. Pág. 1497. Amparo en revisión 704/28. Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros. 3 de marzo de 1932. 5 votos. Ponente: Arturo Cisneros Canto.

Tomo XL. Pág. 1256. Amparo en revisión 3129/33. Sindicato de Obreros para Molinos de Nixtamal. 8 de febrero de 1934. Mayoría de 3 votos. Disidentes: Alfonso Prez Gasca y R. Couto.

Tomo XLI. Pág. 1760. Amparo en revisión 3023/31. Lara Joaquín y Coag. 5 de julio de 1934. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Arturo Cisneros Canto.

Baste pues para dar por concluido este apartado, el dejar claramente señalado que el sindicato existe jurídicamente desde el momento en que se constituye como tal⁹⁰, y no hasta que es registrado, para lo cual citamos las palabras del Dr. De Buen: "El sindicato nace desde el momento mismo en que se efectúa la asamblea constitutiva; inclusive, el sindicato existe desde antes de que se nombre directiva, en cuyo caso, la representación (sindical) ...recabría en la asamblea general"⁹¹.

Pero sobre todo, tenemos que tener siempre presente que no existe ninguna disposición en nuestra ley que establezca fehacientemente que la personalidad jurídica sindical estará supeditada al otorgamiento del registro.

Ahora bien, si la constitución del sindicato le dota, ipso facto, tanto de su personalidad jurídica como de plena capacidad legal, tal y como lo afirma Héctor Santos Azuela⁹², entonces ¿Qué papel desempeña el registro?

⁹⁰. Tomando en consideración que para nosotros el sindicato existe plenamente desde el momento mismo en que convergen el elemento subjetivo (veinte trabajadores o tres patrones) y el elemento objetivo (la finalidad prevista en el artículo 356 LFT).

⁹¹. Néstor de Buen. El Derecho Laboral en Iberoamérica Edición en Homenaje al Dr. Guillermo Cabanellas de Torres. Edit. Trillas. México, 1981, pág. 600.

⁹². Héctor Santos Azuela. Estudios de Derecho Sindical. Pág. 175.

Gran parte de la Doctrina afirma que el acto registral constituye un medio a través del cual el Estado puede comprobar la legítima conformación de las agrupaciones sindicales, y a su vez hacer pública su existencia, como lo señala Ernesto Krotoschin: "La formalidad de la presentación y del registro permite a la autoridad administrativa vigilar la formación legal de la asociación (en cuanto a estatutos y otros requisitos formales) y se justifica por el interés general que tiene la actividad sindical, además de asegurar la publicidad"⁹³.

Sin embargo, si en realidad es esa la verdadera intención estatal, podría crearse un nuevo sistema de vigilancia y publicidad mediante el cual se garantizara el perfecto cumplimiento de ambos aspectos. Creemos que si la función verificadora recayera ante un Notario Público existiría un mayor respeto para la libertad sindical, esto es, que una vez que un grupo de trabajadores constituya un sindicato, deberá acudir con toda su correspondiente documentación ante el Notario Público, a fin de que éste verifique que la agrupación cumple con todos los requisitos legales y de fe a través de un testimonio notarial que el sindicato se constituyó con estricto apego a la ley; con lo cual se garantizaría de una mejor manera la libertad sindical.

En razón de lo anterior y en virtud de que consideramos que no existe ningún argumento jurídico que justifique la presencia del registro sindical en nuestra legislación laboral, ya que no cabe duda de que su razón de ser se encuentra vinculada más a cuestiones de índole políticas que a principios de derecho (circunstancia que lo ha convertido en un maquiavélico instrumento con el cual se combate y reprime a las auténticas fuerzas obreras), es que pugnamos por que dicha figura sea eliminada de nuestro sistema jurídico.

Por otra parte, el mismo artículo que contempla la obligación del registro, señala que serán dos las autoridades registrales: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el hecho de que se trate de entidades pertenecientes a esferas distintas (jurisdiccional y administrativa), posee una explicación lógica basada en el hecho de que el legislador tomó en consideración la circunstancia de que al momento de promulgarse la ley de

⁹³ Ernesto Krotoschin, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen II. Edít. Depalma, 2a. edición. Buenos Aires, Argentina, 1965, pág. 625.

1931 y por razones presupuestarias, no en todas las entidades existía un Departamento del Trabajo que sería el símil de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito estatal³⁴; y de ninguna manera debe pensarse, que dicha diferencia podría implicar que el registro posea una naturaleza jurisdiccional, pues como ya lo hemos afirmado, su naturaleza administrativa es incuestionable.

Finalmente, cabría preguntarnos ¿Bajo qué directrices se determina la competencia federal o local de un sindicato? Nuestra ley es omisa al respecto, por lo cual nosotros nos adherimos a la opinión sustentada al respecto por Néstor De Buen cuando señala: "Son diversos los criterios que hay que observar: el primero atenderá a la actividad de la empresa o industria en que se ejerza la función sindical; el segundo a la circunstancia de que la empresa de que se trate actúe en virtud de un contrato o concesión federal o le sea conexas; el tercero, a que la empresa ejecute trabajos en zonas federales y aguas territoriales y el cuarto, a que se trate de un sindicato nacional de industria que, por su propia dimensión, no pueda quedar registrado por una autoridad local"³⁵.

- REQUISITOS

De conformidad a la segunda parte del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, es requisito para solicitar el registro de un sindicato, remitir por duplicado la siguiente documentación:

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

³⁴. Cfr. Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II, pág. 337.

³⁵. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo II, pág. 712.

II. Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones empresas o establecimientos en los que presten sus servicios;

III. Copia autorizada de los estatutos, y

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

Dicha documentación deberá estar debidamente autorizada por las personas que de conformidad a lo establecido en los estatutos debieran hacerlo.

- NEGATIVA DEL REGISTRO

Las autoridades registrales sólo podrán negar el registro en los casos expresamente señalados por el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, y que son:

- a) Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356 LFT.
- b) Si no se constituyó con el número mínimo de miembros fijado en el artículo 364 LFT.
- c) Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365 LFT.

Las hipótesis anteriores son las únicas causas por las que podrá negarse el otorgamiento del registro. Los motivos resultan por demás evidentes, ya que en los casos previstos en los dos primeros incisos se trata de los elementos esenciales de la figura sindical, por lo cual en ausencia

de ellos se encuentra la inexistencia del sindicato; en tanto que en último de los supuestos previstos, la negativa se funda en el hecho de que dicha documentación sirve para acreditar los extremos sindicales, es decir, lista de socios, objetivo y personalidad de los integrantes de la directiva sindical.

- REGISTRO AUTOMATICO

Aún cuando la ley establece tajantemente los únicos casos en los que las autoridades podrán negar el registro a un sindicato, existía entre los legisladores la inquietud de poner fin al hecho de que éstas se negaran a otorgar el registro a un sindicato que cumpliera cabalmente con todos los requisitos exigidos por la ley; en razón de esto, es que se crea la figura del llamado registro automático o ficto, y cuya existencia se plasmó en el tercer párrafo del artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer:

"Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva".

Este sistema registral "persigue hacer efectivo el derecho de petición, consagrado en el artículo 8º constitucional y constituye un serio impedimento para la práctica tradicional de guardar silencio ante solicitudes incómodas"⁹⁶.

Desafortunadamente, en la práctica su utilidad es francamente nugatoria, ya que el registro depende en última instancia del pronunciamiento respectivo de la autoridad omisa, hasta en tanto no se extienda la constancia respectiva, tal y como lo señala Héctor Santos Azuela⁹⁷.

⁹⁶. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo II, pág. 714.

- CANCELACION DEL REGISTRO

Nuestra ley prevé únicamente dos casos en los cuales es factible cancelar el registro de un sindicato:

- a) En caso de disolución.
- b) Por dejar de cumplir con los requisitos de ley.

El procedimiento para la cancelación deberá tramitarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje e invariablemente en vía jurisdiccional, ésto es básicamente a efecto de respetar la garantía de audiencia del sindicato, postura sostenida por la Corte a través de la siguiente jurisprudencia:

"Si bien es cierto que para el registro de una agrupación sindical se sigue un procedimiento meramente administrativo, que consiste en la debida comprobación, ante las autoridades competentes del trabajo, de los requisitos que la ley exige para considerar constituida dicha agrupación, también lo es que una vez registrado un sindicato, no debe seguirse igual procedimiento, ya que existen, por parte de los elementos pertenecientes a un sindicato, derechos adquiridos; en este caso, debe demandarse su cancelación, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el juicio arbitral correspondiente que se iniciará con la demanda, la que debe ser legalmente notificada al sindicato demandado, para que éste pueda oponer las excepciones que juzgue pertinentes y aportar en iguales condiciones que su contraparte las pruebas de que ambos dispongan, para justificar la acción de cancelación que se intenta, y las excepciones opuestas, concluyendo con alegar lo que a su derecho convenga y dictándose el laudo que habrá de resolver sobre la procedencia o improcedencia de la cancelación solicitada". Jurisprudencia. Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. Sala, Tesis 245, pág. 230.

** Cfr. Héctor Santos Azuela. Op. Cit., pág. 178.

El procedimiento de liquidación del patrimonio sindical no se encuentra regulado en la ley, pues ésta deposita dicha carga en los estatutos y únicamente señala que a falta de disposición expresa, éste pasará a la Federación o Confederación a que aquel pertenezca o en su defecto al Instituto Mexicano del Seguro Social, (art. 380 LFT).

- ANALISIS DEL ARTICULO 692

Toda vez que ha quedado claramente señalado que el registro de ninguna manera forma parte de los elementos constitutivos del sindicato, pareciera que existe un claro respeto a la libertad sindical en México, sin embargo, la praxis nos enfrenta con una realidad que dista mucho de la teoría, lo cual queda de manifiesto al analizar las reglas que determinan la capacidad y personalidad de las partes en los juicios laborales, concretamente, la fracción IV del artículo 692 LFT que señala:

Art. 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

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

El contenido de dicha norma asesta un fulminante golpe a los sindicatos, pues sin violentar (aparentemente) los principios que rigen a la libertad sindical, deja a los sindicatos que no posean la constancia del registro en franca desventaja, pues al no poder acreditar su personalidad estarán imposibilitados para representar a sus agremiados en juicio.

Sin embargo, existe otra forma a través de la cual las Juntas reconocen la personalidad de los representantes sindicales⁹⁸, y ésta se encuentra contenida en el artículo 693:

Art. 693.- Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Quizá a través del artículo anterior, el legislador pretendió tratar de evitar que la falta de la constancia del registro se convirtiera en óbice insuperable, sobre todo cuando ésta fuera imputable a la autoridad registral. Desafortunadamente, la eficacia del precepto es por demás nula, ya que esta forma de reconocimiento de la personalidad posee un carácter discrecional, por lo cual queda al arbitrio de la Junta dicho pronunciamiento, y en un sistema judicial como el que impera en nuestro país, en el que la mano de la política mueve los hilos de la impartición de justicia, tal facultad y nada, son lo mismo.

e) EL DEBER DE INFORMACION AL ESTADO

De las diversas obligaciones que por su propia naturaleza tienen a su cargo los sindicatos, destacan aquellas que nacen frente al Estado y que curiosamente son las únicas por las que el legislador tuvo el cuidado de que quedaran específicamente plasmadas en la ley y a cuyo respecto emitió el siguiente precepto:

Art. 377.- Son obligaciones de los sindicatos:

⁹⁸. En contra Néstor de Buen cuando afirma: "La norma no deja alternativas para una comprobación diferente de la representación y es imperativa en cuanto a ordenar que se haga a través de la certificación oficial". Derecho del Trabajo II, pág. 725.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

La opinión de Mario de la Cueva (misma que compartimos), referente a la primera de estas obligaciones, es que contraría el principio de libertad sindical, ya que "todos los actos sindicales se refieren a la actividad de los sindicatos como tales"⁹⁹.

Respecto de la segunda obligación, aún cuando ésta intenta sustentar sus bases en el principio de que en cualquier tiempo se encuentre legalmente acreditada la representación sindical, nos inclinamos en favor de que sea eliminada de nuestra ley la toma de nota de los comités ejecutivos sindicales, ya que únicamente han servido para obstaculizar la actividad de aquellos sindicatos que se han caracterizado por su aguerrida combatividad.

Por último, la obligación contenida en la fracción tercera, deriva de la imperiosa necesidad de conocer en determinadas ocasiones (v. gr. la huelga), el número de activos con los que cuenta el sindicato.

Para finalizar, señalaremos que la norma resulta por demás imperfecta, ya que carece de sanción para el caso de incumplimiento, aún cuando tal vez podría ser aplicable la imposición de multas¹⁰⁰.

⁹⁹. Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II. pág. 362.

¹⁰⁰. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo II, pág. 734.

Sin embargo, lo más relevante es que en el citado artículo se materializa una vez más, la intervención estatal en las organizaciones sindicales¹⁰¹; pero sobre todo, que en él no se establece ninguna obligación del sindicato frente a sus agremiados. Podríamos pensar que si el legislador no tuvo a bien señalarlas, es por que el sindicato, por su propia naturaleza posee fines y obligaciones que básicamente se resumen en el bienestar total de los miembros que lo integran, y que dicha cualidad le es innata.

¹⁰¹. Tal y como lo afirma Héctor Santos Azuela al señalar: "Imperativos y prohibiciones de este tipo tienen como fundamento mecanismos de control político que tan sólo consolidan la intervención del Estado". Op. Cit. pág. 173.

CAPITULO VI
MATICES DE LA LIBERTAD SINDICAL

VI. MATICES DE LA LIBERTAD SINDICAL.

La libertad constituye uno de los dogmas jurídicos más importantes. A través de la historia se ha convertido en uno de los más preciados anhelos del hombre, llegando inclusive a olvidar que éste nace libre y que él mismo, a través de sus construcciones normativas le ha ido fijando restricciones, cuya más vergonzosa expresión ha sido la esclavitud. Sin embargo, debemos reconocer que un Estado sin Derecho deviene necesariamente en un caos total, pues en él imperará la anarquía; y que por lo tanto, la fijación de ciertos límites a la conducta humana constituye un elemento esencial para la creación y desarrollo de una sociedad armónica.

La libertad en sí misma envuelve una gran amplitud de materializaciones, dentro de las cuales destaca en forma relevante la libertad sindical, misma que a su vez posee una amplia gama de manifestaciones, las cuales analizaremos a continuación.

1.- Aspecto Individual

La afirmación de la manifestación individual de la libertad sindical representa un enorme problema terminológico como ya lo ha dicho Néstor de Buen al señalar: "La expresión individualista del derecho a la sindicalización constituye el principal escollo para su adecuada apreciación"¹⁰².

Hablar del fenómeno del sindicalismo atendiendo al hombre en particular, representa todo un reto, pues el movimiento sindical posee intrínsecamente un espíritu colectivo, que atiende más al individuo perteneciente a una determinada clase social caracterizada por sus estrechas limitaciones frente al capital, que al hombre en general, y más aún, cabe señalar que frente a los intereses de este hombre-masa siempre predominará el interés del grupo.

¹⁰². Néstor de Buen. Derecho del Trabajo II. pág. 581.

Sin embargo, absurdo sería negar la existencia de ciertos tintes individuales en el derecho sindical, aún cuando su realización y perfeccionamiento, invariablemente estarán sujetos a una colectividad.

Este matiz de la libertad sindical, es lo que Néstor de Buen ha dado en llamar libertad de afiliación sindical, de la que afirma: "Paralelamente a la libertad sindical (a través de la cual se efectúa el reconocimiento jurídico al espíritu asociativo exclusivo de los miembros que integran una misma clase), debe hablarse entonces de la libertad de afiliación sindical que se convierte en el presupuesto individual para el ejercicio de derechos de esencia colectiva y se traduce en las fórmulas positiva y negativa que suelen invocarse preferentemente por la doctrina y a virtud de las cuales los individuos tiene el derecho de ingresar a un sindicato o de no ingresar o de separarse del mismo"¹⁰³.

Toda vez que hemos esclarecido nuestra postura correspondiente al matiz individual de la libertad sindical, afirmando que por su propia naturaleza tanto el derecho de sindicalización, como la libertad de afiliación sindical son de imposible ejercicio individual¹⁰⁴, analizaremos a continuación las dos vertientes que de ésta última emanan.

a) Manifestación Positiva.

El aspecto positivo de la libertad de afiliación sindical se materializa a través de dos fórmulas nitidamente definidas:

¹⁰³. Néstor de Buen. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, pág. 14.

¹⁰⁴. En contra, Martín Brugarola cuando señala: "El aspecto más conocido y divulgado de la libertad sindical es el individual. Se concibe como un derecho natural del hombre.. la libertad sindical es de esencia individualista". La Libertad Sindical en el Mundo. Edit. Razón y Fe. Madrid, España, 1959, pág. 9.

La primera de ellas consiste en la concurrencia de un mínimo de veinte trabajadores que se unan para crear un sindicato; en tanto que la segunda fórmula se inicia a través de la exteriorización de la voluntad de un trabajador para adherirse a un sindicato ya existente y cuya concretización posee como presupuesto indispensable la aceptación que al respecto el sindicato manifieste.

Ambas formas requieren para su perfeccionamiento de la concurrencia de más de una voluntad, con lo cual se reafirma nuestra postura en relación a la naturaleza colectiva, más correctamente denominada, clasista, de la libertad de afiliación sindical.

b) Manifestación Negativa.

El aspecto negativo de la libertad de afiliación sindical se materializa en nuestro derecho positivo mediante el artículo 358 LFT, cuando establece:

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

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

De acuerdo a Ruprecht "La negativa es un requisito esencial para la existencia de una verdadera libertad sindical, pues de lo contrario se caería en el ámbito de la sindicalización obligatoria, que es la negativa de aquel derecho"¹⁰⁹.

¹⁰⁹. Alfredo J. Ruprecht. Derecho Colectivo del Trabajo. Edit. UNAM, México, 1980, pág. 49.

Particularmente creemos al igual que Mario de la Cueva¹⁰⁶, que el aspecto negativo de la libertad de afiliación sindical, es la otra cara necesaria de la libertad de asociación¹⁰⁷; y resulta innegable, que se convierte en un tema sumamente polémico cuando se enlaza la relación que existe entre éste y las llamadas cláusulas de exclusión, de lo cual hablaremos más adelante.

2.- Aspecto Colectivo

El aspecto colectivo de la libertad sindical es uno más de los temas de nuestro Derecho Laboral que no se encuentra exento de un entendimiento equivocado, ésto, debido en gran parte, al empleo de una terminología civilista, que resulta francamente inapropiada para un relativamente "naciente" derecho social.

Un importante número de doctrinarios consideran que el aspecto colectivo de la libertad sindical corresponde a la autonomía sindical¹⁰⁸; lo cual, como ya lo hemos manifestado con anterioridad, resulta totalmente errado, dadas las razones que ya expusimos en su momento¹⁰⁹ y que omitimos en este apartado a fin de evitar reiteraciones innecesarias.

Particularmente consideramos como único aspecto colectivo de la libertad sindical, aquel que atiende exclusivamente al derecho que tienen las organizaciones de los trabajadores para unirse a otras de su mismo género, en aras de lograr mejores condiciones y oportunidades para la clase que representan; lo que da lugar a lo que denominamos:

¹⁰⁶. Cfr. Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II, pág. 304.

¹⁰⁷. En contra Ernesto Krotoschin cuando afirma, "parece difícil sostener que la libertad de no afiliarse sea el reverso natural de la libertad de agremiarse". Tratado Práctico de Derecho del Trabajo II. Edit. Depalma, 2a. edición. Buenos Aires, Argentina, 1965, pág. 647.

¹⁰⁸. Algunos de los autores que son partidarios de esta ideología son Felipe L. Pereira; Alfredo J. Ruprecht; Roberto Pérez Paton; Cesarino Junior; Héctor Santos Azuela, entre otros.

¹⁰⁹. Supra, Capítulo IV.

a) La Libertad Sindical a Escala Mayor: Federaciones y Confederaciones.

El auténtico movimiento sindical es poseedor de un caudal tan poderoso como unificante. Es su incansante afán por lograr mejores condiciones de vida para sus agremiados, lo que lo impulsa a unirse a otros organismos similares a fin de integrar un frente común no sólo respecto de un patrón en particular, sino frente a la clase patronal en su conjunto. De ésta manera es como surgen las federaciones y confederaciones.

Nuestra ley, no especifica las características de una y otra, únicamente se limita a señalar que: "Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones..." (Art. 381 LFT). Sin embargo, podemos afirmar que "Las federaciones son uniones de sindicatos, en tanto que las confederaciones agrupan federaciones y además sindicatos nacionales"¹¹⁰.

El régimen jurídico que la norma, se sustenta en términos generales, en las mismas disposiciones que le son aplicables a los sindicatos, con la salvedad de que éstas únicamente serán registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Art. 384 LFT).

Al ser instituciones creadas mediante la adhesión de grupos sindicales, su esencia y finalidad resulta ser idéntica a los de éstos, sólo que los objetivos son acordes a un nivel de mayor trascendencia.

Por otra parte, poseen también las vertientes positiva y negativa en su manifestación. La positiva, sin que exista un mínimo legal de integrantes, por lo cual, se presupone que "basta el acuerdo de dos sindicatos para crear una federación y de dos federaciones o de una federación y de un sindicato nacional, para constituir una confederación"¹¹¹, sin que para ello requieran de autorización previa; así como la facultad inherente de los sindicatos y federaciones para unirse a aquellas agrupaciones que mejor representen sus intereses. Por lo que toca al aspecto negativo,

¹¹⁰. Néstor de Buen. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. pág. 28.

¹¹¹. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo II. pág. 738.

resulta también potestativo de cada sindicato o federación el no adherirse a estos organismos; o bien, el separarse de los mismos, lo cual si se encuentra específicamente señalado en nuestra ley (Art. 382 LFT).

3.- ANALISIS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.

En relación al hombre y los conflictos que surgen entre éste y la sociedad, emanan un sinnúmero de cuestionamientos, cuya solución dependerá de la concepción que de ambos se tenga; es decir, si se considera al hombre como el único y verdadero protagonista de la historia y a la sociedad como el instrumento necesario para el encauzamiento y desarrollo de las potencialidades de aquél; o bien, si se considera que la sociedad posee una naturaleza substancial, una realidad dada en la que se compenetra una existencia humana social, misma en la que el hombre-individuo contribuye al desarrollo y perfeccionamiento de aquélla para el beneficio del grupo.

De la toma de partido de las opciones presentadas, dependerá el enfoque que sobre el tema se tenga. Nosotros nos inclinamos por la segunda postura, ya que creemos que el espíritu asociativo del hombre es incuestionable y por tanto, al no poder sobrevivir aislado, debe procurar el bienestar del grupo, aún sobre el bienestar propio.

a) ORIGEN, CONCEPTO Y CLASIFICACION

El nacimiento de las cláusulas de exclusión se pierde en la obscuridad del tiempo, sin embargo, se reconoce que Inglaterra fue la primera nación que consagró en su legislación la licitud de las mismas.

En nuestro país no se tiene a ciencia cierta conocimiento sobre la primera contemplación de esta figura en nuestro sistema. Sin embargo, se atribuye al Contrato Colectivo de Trabajo de

1916 celebrado por la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A., la implantación de la cláusula de exclusión de ingreso¹¹²; y se considera que a partir de entonces, su inclusión formó parte esencial de los contratos colectivos de trabajo de posterior realización.

La cláusula de exclusión de ingreso fue contemplada por primera vez en el artículo 48 del Proyecto de la Secretaría de Industria de 1931 y se encontraba condicionada a la aceptación voluntaria de las partes, condición que se suprimió en la redacción que de ésta se hizo en la Ley Federal del Trabajo de 1931, a través de su artículo 49.

Consecuencia de dicha implantación fue la adición de la cláusula de exclusión por separación, plasmada en el artículo 236 del mismo ordenamiento legal.

Posteriormente, ambas figuras pasaron intactas (salvo nueva numeración, a través del artículo 395) a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En cuanto a su conceptualización, Mario de la Cueva las define como: "Normaciones de los contratos colectivos y de los contratos ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo, de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato"¹¹³.

Nosotros preferimos definirlos de una manera más sencilla y sin tratar de describir su funcionamiento, sino más bien, atendiendo a su finalidad, señalando que son construcciones normativas incluidas en las convenciones colectivas, mediante las cuales se consolida la figura sindical a través de la monopolización del empleo y la búsqueda del acorazamiento sindical.

Las cláusulas de exclusión se clasifican tradicionalmente en dos grupos básicos¹¹⁴:

¹¹². Cfr. Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II, pág. 309.

¹¹³. Ibidem.

¹¹⁴. Aún cuando existen ciertos criterios de clasificación en los que se incluyen otras cláusulas, v. gr. la llamada Cláusula Ferrocarrilera señalada

- CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO - También conocida como Closed Shop o Empresa Cerrada. Es aquella en virtud de la cual todos los trabajadores de una empresa deben ser miembros del sindicato contratante al momento de ser admitidos en el empleo. A través de ésta, los sindicatos poseen un control total sobre las vacantes que existan en la empresa contratante, lo que la convierte en "el instrumento más adecuado para la conquista del reconocimiento del sindicato como el organismo más representativo de una dada categoría profesional"¹¹⁵.

Uno de los efectos más importantes de la presencia y aplicación de esta cláusula consiste en el hecho de que la selección y designación del personal se transfiere del patrón al sindicato; y que generalmente se acompaña de dos principios básicos:

- a) El sindicato cuenta con un plazo perentorio para proponer a su candidato, transcurrido el cual, el patrón elegirá libremente al trabajador y,
- b) El patrón se reserva el derecho de calificar la capacidad del postulante, y en caso de considerarlo no apto podrá rechazarlo, en cuyo caso, el sindicato propondrá a otro trabajador.

- CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION - Mediante esta cláusula el patrón se obliga a separar del trabajo sin responsabilidad de su parte, a aquellos trabajadores que renuncien o que sean expulsados del sindicato con el cual tenga celebrado el contrato colectivo, bastando para tal efecto, que el sindicato notifique al patrón dicho acontecimiento.

Esta cláusula es la que ha despertado un mayor número de inquietudes dada la polémica que surge cuando se cuestiona su funcionamiento y validez, razón por la cual, los legisladores se

por De la Cueva; la Union Shop o Empresa Sindicalizada; o bien la denominada Mise a L'Index o Puesta en Índice, propia del derecho francés.

¹¹⁵. Orlando Gómez y Elson Gottschalk. Curso de Derecho del Trabajo II. Traducción de Miguel Bermúdez C. Cárdenas Editores, 1979, pág. 701.

vieron precisados a rodearla de un marco de legalidad que permitiera una aplicación apegada a un estricto cumplimiento a la ley.

Los principios que la rigen se resumen esencialmente en:

a) Debe señalarse en la convención colectiva de forma expresa y clara la existencia de dicha cláusula.

b) El trabajador del que se solicita su separación del empleo, debe pertenecer al sindicato contratante.

c) Tratándose de renuncia al sindicato, ésta debe haber sido expresada voluntariamente por el trabajador, ya que en caso de que hubiere mediado violencia, la renuncia estará afectada de nulidad y por tanto, no procederá la separación y en el supuesto de que ésta ya se hubiere efectuado, operará la reinstalación.

d) En el caso de expulsión, ésta sólo podrá decretarse por los casos que se encuentren expresamente señalados en los estatutos y de indubitable comprobación. El procedimiento de expulsión se debe encontrar claramente detallado en los estatutos sindicales y deberá sujetarse a ciertos principios básicos (Art. 371 fracción VII): Se tratará de una asamblea extraordinaria, cuyo orden del día se remitirá exclusivamente a la expulsión; deberá respetarse al trabajador su garantía de audiencia a efecto de ser oído en defensa con las pruebas que él mismo aporte; y para que proceda la expulsión, ésta deberá ser aprobada por las dos terceras partes del total de los integrantes del sindicato, los cuales deberán votar en forma personalísima y sin que pueda ser por escrito.

En ambos casos (renuncia y expulsión), el patrón se encuentra totalmente imposibilitado para cuestionar la validez de la aplicación de la cláusula (ya que en caso contrario, estaría atentando contra la autonomía sindical), y la separación se hará sin ninguna responsabilidad para

él; teniendo como única obligación la verificación del cumplimiento de los requisitos que se encuentran señalados en la siguiente tesis:

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA. Al patrono sólo compete en el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) de la autenticidad en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo esté consignada dicha cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que ésto se acredite, el patrono, sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores.

Amparo directo 1535/940 Sec. 1a. Cía de Servicios Públicos de Nogales, S.A. 6 de septiembre de 1940. Unanimidad de Votos. Relator: O. M. Trigo. Quinta Epoca, Tomo LXV, pág. 3257.

b) ESTUDIO SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD

Nuestro sistema jurídico está integrado por diversos grupos de preceptos pertenecientes a distintas categorías jerárquicas, por lo cual existe entre ellos un nexo de subordinación.

En la cúspide, se encuentran las normas fundamentales, que en nuestro país corresponde a la Constitución, lo que implica que el universo restante de normaciones jurídicas deberán emitirse con estricto apego a los principios sustentados por ella, pudiendo llegar a ampliar los derechos, pero nunca disminuirlos.

En la Ley Federal del Trabajo (reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional), se contempla en el artículo 395 la existencia de las cláusulas de exclusión de ingreso y de separación. Incontables han sido los juristas que han afirmado que tales

disposiciones resultan violatorias del principio de libertad sindical consagrado en nuestra Carta Magna, razón por la cual, el estudio sobre su constitucionalidad o inconstitucionalidad se transforma en tema ineludible.

Aún cuando la mayoría doctrina se inclina por pregonar la inconstitucionalidad de dichas disposiciones, existen también acérrimos defensores de su legitimidad. A continuación presentamos un breve resumen de las posturas sostenidas por los primeros, reservándonos el planteamiento de nuestra particular opinión para así cerrar con ella nuestro capítulo.

Se les considera violatorias del artículo 5º constitucional (al igual que del artículo 4º de la LFT), afirmándose que obstruyen el ejercicio e inclusive reprimen la irrestricta libertad de los trabajadores para elegir el trabajo de su preferencia¹¹⁶.

Nosotros consideramos totalmente errada dicha afirmación, ya que en ningún momento se limita a los trabajadores a través de la aplicación de las cláusulas de exclusión, para que puedan desempeñar la ocupación que sea de su preferencia. El problema, creemos, deriva de una falsa apreciación, pues en ningún momento se coarta el derecho a desempeñar el oficio o profesión del agrado de cada persona, lo que si resulta cierto, es que para poder laborar en una empresa determinada, en cuyo contrato colectivo exista la cláusula de exclusión de ingreso, se debe ser miembro del sindicato contratante; o bien, que perteneciendo a éste y al ser expulsado o renunciar al mismo, se tendrá como sanción la separación del empleo; con lo cual se limita el derecho a trabajar en esa empresa en específico, pero de ningún modo se obstruye el desempeño del oficio o profesión de cada trabajador; pues éste invariablemente poseerá el derecho de desempeñarse laboralmente dentro del ámbito profesional que sea de su agrado.

Se afirma también que la cláusula de exclusión por separación atenta contra el artículo 13 constitucional "al sujetar la estabilidad de los trabajadores al juicio del sindicato, que dotado al

¹¹⁶. Cfr. Héctor Santos Azuela. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, pág. 184.

efecto de un fuero, se trastoca en tribunal extraordinario, con derecho a sancionar al trabajador con el despido"¹¹⁷.

Bajo nuestro particular criterio, el considerar a la asamblea extraordinaria en la que se discute la expulsión de un miembro como un juicio formal, resulta francamente exagerado; pues si bien es cierto que se erige en lo que nosotros denominamos "Jurado Calificador", éste no posee las características propias de un órgano jurisdiccional para que se pueda realizar tal afirmación. Además, no debemos olvidar que el sindicato, como toda asociación, posee el derecho irrestricto de fijar normas de conducta a sus miembros, y que inclusive puede imponerles sanciones en caso de violación a las mismas. Es por esto, que para nosotros, hablar de contravención al artículo 13 constitucional, resulta inapropiado.

Asimismo, se estima que la cláusula de exclusión viola la fracción XXII del apartado A del artículo 123 constitucional que proscribe el despido de los trabajadores en virtud de su ingreso o renuncia a un sindicato.

Efectivamente, la Constitución señala que "El patrono que despidiera a un obrero... por haber ingresado a una asociación o sindicato... estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario". Sin embargo, es preciso aclarar que en el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, el patrón nunca despidió al trabajador, sólo lo separa, y debemos recordar que el despido "es catalogado por la ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador"¹¹⁸; y en el caso que nos ocupa, el patrón no decide unilateralmente la terminación de la relación, sino que sólo se limita a ejecutar la resolución del sindicato, misma a la que se encuentra obligado en virtud de la suscripción del contrato colectivo, ya que en caso de incumplimiento, podría inclusive ser emplazado a huelga con fundamento en la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

¹¹⁷. *Idem*, pág. 185.

¹¹⁸. *Méstor de Buen. Derecho del Trabajo II*, pág. 78.

Definitivamente, nosotros rechazamos las teorías de inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión basadas en los preceptos citados. Sin embargo, realmente nos resulta cuestionable su constitucionalidad, ya que consideramos que efectivamente se está atentando contra el pleno ejercicio de la libertad de afiliación sindical consagrado en nuestra Carta Fundamental, veamos por qué:

Constitucionalmente se tiene el derecho a organizar sindicatos o a afiliarse a los mismos (fracción XVI artículo 123). La reglamentación a este principio constitucional fue contemplada en la Ley Federal del Trabajo a través del artículo 358, el cual, va aún más lejos, pues establece que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, señalando además, la nulidad absoluta de cualquier estipulación que vulnere ese derecho, con lo cual se intenta preservar el respeto a la libertad de afiliación sindical.

Por lo tanto, resulta contradictorio que en la misma ley reglamentaria (artículo 395) se consagre la existencia de las cláusulas de exclusión de ingreso y de separación, que evidentemente rompen con ese principio constitucional; más aún, se ha llegado a señalar que el hecho de que se encuentren insertas en los contratos colectivos las inviste de legalidad, con lo cual se elimina su inconstitucionalidad¹¹⁹.

Nosotros consideramos que tal afirmación resulta incorrecta y nos basamos en la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 constitucional que señala:

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

¹¹⁹. Cfr. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo por Trueba Urbina y Trueba Barrera.

Y sobre todo, no debemos olvidar que las disposiciones del Derecho del Trabajo son de orden público y que por lo tanto, los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables.

Con fundamento en los preceptos anteriores es que nosotros consideramos la inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión, pues si el derecho a la afiliación sindical en su aspecto positivo y negativo constituye una garantía constitucional, evidentemente se contraviene tal principio con las disposiciones de la ley reglamentaria que afirman que en caso de ejercer tal derecho se aplicará la sanción de pérdida del empleo.

En realidad, el trabajador no es obligado en estricto derecho a afiliarse o permanecer en un sindicato mediante la aplicación de las cláusulas de exclusión, por lo cual consideramos que le asiste la razón a Néstor de Buen cuando señala que el concepto de obligación manejado en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, debe entenderse sólo como un deber jurídico²²⁰, ya que efectivamente el trabajador no puede ser presionado por autoridad pública alguna para afiliarse o separarse del sindicato, sólo que en caso de efectuar la conducta (no adherirse, renunciar o ser expulsado del sindicato), perderá irremediamente su empleo.

La cuestión fundamental estriba en la esencia del principio rector establecido en las cláusulas de exclusión, ya que constituyen lo que García Máynez define como una regla técnica, las cuales son normas de comportamiento que expresan una necesidad condicionada, ya que indican los medios que es indispensable emplear para la consecución de determinado fin²²¹. Tan es así, que el trabajador para poder laborar en una empresa cuyo contrato colectivo contenga las cláusulas de exclusión, tiene, en primer lugar, que ser militante del sindicato contratante para poder ingresar, y además, necesita permanecer afiliado a éste por todo el tiempo que trabaje en la empresa, ya que en caso de renunciar a él o ser expulsado del mismo, se le sancionará con la pérdida del empleo. Es decir, "Nadie lo obliga a optar por tal camino; pero si quiere realizar su

²²⁰. Cfr. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo II. pág. 592.

²²¹. Eduardo García Máynez. Introducción al Estudio del Derecho, pág. 6 y sigs.

empeño no podrá prescindir del único medio idóneo¹²², que en este caso, se traduce en la afiliación y permanencia en el sindicato titular del contrato colectivo.

Finalmente, debemos reconocer que les asiste la razón a Humberto E. Ricord y Néstor de Buen, cuando al defender la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión afirman que dado que no existe una libertad humana total, sino que lo existente es una libertad social, es que invariablemente deberá prevalecer el interés colectivo sobre el individual, razón por la cual consideran incuestionable la constitucionalidad de ambas disposiciones¹²³. Sin embargo, particularmente creemos que si bien el argumento esgrimido por éstos autores hace que las cláusulas de exclusión sean socialmente justificables, no consideramos que ésto pueda neutralizar su inconstitucionalidad.

c) PROPUESTA PARA SU DEROGACION

Definitivamente, las cláusulas de exclusión de ingreso y de separación, lejos de ser aliados de la clase trabajadora, se han convertido en uno de sus más temibles enemigos, ésto, debido quizá no a su propia esencia, sino a la inadecuada aplicación que de ellas se ha hecho, y es eso lo que resulta todavía más aberrante.

El caprítu que inspiró su creación en verdad se acompañaba del sublime propósito de forjar y robustecer la unidad de los integrantes de una misma profesión, para así, a través de la fortaleza numérica, aminorar la inferioridad inherente a la clase trabajadora frente a la clase patronal, que dado su poderío económico ultrajaba impunemente los más elementales derechos de aquéllos.

Desafortunadamente, se han transformado en un maquiavélico instrumento puesto en manos de un sindicalismo totalmente corrompido, que en el caso de la cláusula de exclusión de

¹²². Idem, pág. 10.

¹²³. Cfr. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo II, pág. 589 y siga.

ingreso, utiliza su aplicación para beneficio de ciertos dirigentes que convierten las vacantes de una empresa en objeto de comercio disponible al mejor postor; y en el caso de la cláusula de exclusión por separación, en el mecanismo ideal para someter a los trabajadores a las exigencias que a voluntad de sus dirigentes se les quieran imponer, o inclusive, a determinar la vocación política de sus miembros. Sin embargo, lo que la hace más detestable es que a través de su aplicación se ahoga el pluralismo sindical, fortaleciendo un oculto pero evidente sindicalismo obligatorio, con lo cual se impide el nacimiento de un auténtico y combativo sindicalismo nacional.

Por lo anterior, es preciso que en la tan prometida como esperada nueva legislación laboral, sean suprimidas ambas disposiciones.

CAPITULO VII

LA CONCERTACION SOCIAL Y LA LIBERTAD SINDICAL

VII. LA CONCERTACION SOCIAL Y LA LIBERTAD SINDICAL.

El Derecho, indispensable creación humana, se encuentra sujeto a una constante evolución derivada de su intrínseca relación a la dinámica social.

Es esa dinámica social la que ha creado, o en ocasiones se ha limitado a contemplar el surgimiento de nuevas formas de organizaciones sociales, así como de importantes reestructuraciones a las ya existentes.

De un tiempo que podríamos considerar como relativamente reciente a la fecha, ha surgido un común denominador adoptado por las precarias economías de ciertos países. Esta figura a la que preferentemente se le denomina Concertación Social¹²⁴ se ha convertido en protagonista de la política económico-social actual.

1.- DELIMITACION DE LOS CONCEPTOS INDISPENSABLES.

Podríamos afirmar, sin temor a equivocarnos, que la crisis económica se ha convertido en una constante de la economía mundial. Sin embargo, la magnitud de sus efectos varían notablemente de un Estado a otro.

Toda crisis económica trae aparejada una serie de efectos, caracterizados fundamentalmente por la recesión, la inflación y el desempleo.

¹²⁴. Al respecto, Gino Giuni ha manifestado: "Si se dice concertación social, si se dice neocorporativismo, si se dice cambio político, la sustancia es la misma... Por cierto, es mejor el empleo del término concertación social, por su evidente capacidad de elasticidad y neutralidad ideológica". Concertación Social y Sistema Político en Italia. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, núm. 6. México, 1987, pág. 554.

Es por ésto y por que "a partir de esa amarga realidad las crisis económicas se transforman en crisis sociales"¹²³, que el mundo se ha visto ante la imperiosa necesidad de intentar mitigar estos devastadores efectos para poder crear ya no únicamente economías estables, sino primordialmente, sociedades estables y pacificadas.

Ante la caótica situación, la realidad fuerza al planteamiento de opciones de solución, y de la espontaneidad surge la concertación social, tal y como Alfredo Montoya Melgar lo afirma: "Ciertamente, la invención de los pactos sociales... no fue una obra de laboratorio político, un diseño de técnicos en economía, en derecho o sociología, sino que fue la expresión del espontaneísmo social"¹²⁴.

La concertación social constituye "un encuentro temporal sobre objetivos comunes, identificados a través del empleo de un método de negociación y de intercambio, entre sacrificios y ventajas"¹²⁵.

Su objetivo fundamental radica en la realización de fases de estabilidad económica, mediante una acción consensual entre el Estado y los interlocutores sociales, a efecto de establecer conjuntamente los parámetros dentro de los cuales se habrán de realizar las negociaciones colectivas, el establecimiento de precios a los artículos de primera necesidad, y la política fiscal.

Es decir, cada una de las partes se compromete a realizar dentro de su propio campo de acción, las conductas necesarias a fin de establecer un punto de equilibrio que permita el saneamiento de la economía, lo que se traduce básicamente en fijación de topes a los aumentos

¹²³. Néstor de Buen. Concertación Social, Reversión y Empleo. Edit. Porrúa. México, 1988, pág. 20.

¹²⁴. Alfredo Montoya Melgar. Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Publicación del Gobierno del Estado de Puebla. México, 1988, pág. 208.

¹²⁵. Gino Giugni. Op. cit. pág. 634.

salariales, reservación del uso del derecho de huelga para casos extremos, conservación de la planta productiva y establecimiento de incentivos fiscales.

Esta figura, como tantas otras, una vez que ha surgido como resultado de una realidad dada, es tornada por el derecho para ajustar sus características y potencialidades a la legalidad.

En nuestro sistema, el fundamento jurídico existencial de la concertación social se encuentra en los artículos 25 y 26 constitucionales. El primero de éstos, confiere al Estado la rectoría del desarrollo nacional, el fomento del crecimiento económico y del empleo, facultándolo también para planear, conducir, coordinar y orientar la actividad económica nacional. A su vez, el artículo 26 expone la facultad del Estado para organizar un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional, y se faculta al Poder Ejecutivo Federal para elaborar planes nacionales de desarrollo y para coordinar mediante convenios con los gobiernos de las entidades federativas e inducir y concertar con los particulares las acciones a realizar para elaborarlos y ejecutarlos.

Sin embargo, más que su necesaria regulación jurídica, resulta todavía más relevante el hecho de que se cumplan ciertas condiciones objetivas indispensables para que se pueda realizar una auténtica concertación social. Dichas condiciones se resumen básicamente, a decir de Américo Plá Rodríguez¹²⁹, en:

1.- Existencia de organizaciones profesionales fuertes, disciplinadas y representativas. Los dirigentes deben tener suficiente autoridad y ascendiente como para que la masa de trabajadores se sienta representada en las negociaciones y cumplan disciplinadamente los compromisos contraidos. Característica que igualmente deberán poseer las agrupaciones patronales.

¹²⁹. Cfr. Américo Plá Rodríguez. "Concertación Social: Presente y Futuro. Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Publicación del Gobierno del Estado de Puebla. México, 1987, pág. 251 y sigs.

2.- Existencia de un consenso de las fuerzas sociales en cuanto al tipo de sociedad, diagnóstico de solución y necesidad de la adopción de medidas determinadas.

3.- Voluntad de encontrar la solución por la vía del entendimiento y no del enfrentamiento.

4.- Existencia de un gobierno eficaz y estable que no pugne con la clase trabajadora.

5.- Existencia de un marco institucional adecuado integrado por un clima de libertades civiles y políticas.

Cumplidas las anteriores premisas, podríamos afirmar que la concertación social existe plenamente. Desafortunadamente, nuestra realidad dista mucho de ese ideal.

2.- ANTECEDENTES DE LA CONCERTACION SOCIAL.

En la adopción de la concertación social como medida coyuntural que brinda soluciones a la desequilibrada política económico-social, encontramos como incuestionables precursores a los países europeos. España e Italia particularmente, se constituyen como los auténticos pioneros en la implantación de estos acuerdos, y cabe señalar que es el primero de éstos en donde se ha llevado a cabo un importante desarrollo en esta materia.

Por lo anterior, es que nosotros al analizar los antecedentes de la concertación social, nos referiremos casi en forma exclusiva al señalamiento de los pactos más relevantes implantados en esos países.

Iniciaremos con España, país en el que en su turbulenta historia contemporánea engloba hechos tan trascendentes como la Guerra Civil de 1936-1939, la dictadura franquista por cuatro

décadas, y al término de ésta, la implantación de la democracia y el nacimiento de la primera concertación social vía Pactos de la Moncloa.

Los Pactos de la Moncloa son el resultado de la convocatoria que el Ministro Fuentes Quintana realizó, a efecto de que en octubre de 1977 se reunieran en el Palacio de la Moncloa los representantes de los grupos parlamentarios para desarrollar conjuntamente un programa de saneamiento y reforma económica que permitiera superar la grave situación imperante. Dicho pacto fue suscrito el 25 de octubre de ese año y dentro de los compromisos que consignaba y que se encontraban divididos en diez apartados, destacaba el impulso al crecimiento de la masa salarial pública en cada empresa hasta en un veinte por ciento¹²⁹.

Los resultados aportados por los Pactos de la Moncloa, fueron exiguos, debido en gran medida a la ausencia de los representantes sindicales y patronales en su elaboración. Sin embargo, el éxito político alcanzado fue de enorme trascendencia, ya que se convirtieron en la primera expresión en la adopción de medidas estructurales que propician un desarrollo económico armónico.

El Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) de julio de 1979 es en realidad el primer pacto español en el que los protagonistas son las organizaciones patronales y sindicales (UGT, ya que Comisiones Obreras se negó a suscribirlo). Destaca en este Acuerdo la cláusula 14, a través de la cual se aceptaba asumir las consecuencias derivadas del alza en el índice de precios al consumo y además se comprometían a evitar la renegociación de los contratos colectivos, con lo cual se eliminarían las tensiones inherentes a ello.

En enero de 1980, se firma el Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva (AMI), en virtud del cual se establecerían los incrementos de los salarios, fijándose las llamadas bandas salariales. Al igual que en el anterior, CCOO se negó a firmarlo.

¹²⁹. Cfr. Fernando Suárez González. *La Concertación Social en España. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas. No. 6. UNAM. México, 1987, pág. 559.* En general, los datos sobre la concertación social española están tomados básicamente de esta obra.

El Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE), se firmó en junio de 1981 y es aquí donde por primera vez convergen gobierno, CEOE, UGT y CCOO, motivo por el cual el desplegado propagandístico fue impresionante. La cláusula fundamental era al igual que en el AMI la fijación de bandas salariales.

El Acuerdo Económico y Social (AES) de octubre de 1984 se firmó con la concurrencia de CCOO pero sin su firma. El punto esencial recaía nuevamente en el establecimiento de bandas salariales y resulta por demás cuestionable el hecho de que se le haya querido revestir de alcance general y normativo, dándole una imagen de obligatoriedad, lo cual resultó francamente impropio.

Por lo que respecta a Italia y aún cuando hay quien considera que el origen de la concertación social radica en ese país¹³⁰ (idea de la que diferimos, ya que para nosotros la creación de dicha figura es netamente española), no podemos negar que Italia es uno de los países punteros en el establecimiento de este tipo de acuerdos.

El Acuerdo Nacional de enero de 1983, también conocido como Acuerdo Scotti, es quizá el pacto más importante celebrado en Italia. En él, el gobierno, las centrales sindicales y la representación patronal fijaron bases para superar la crisis, siendo la más importante el establecimiento de la escala móvil de salarios.

Posteriormente, en febrero de 1984, el Gobierno italiano propuso un proyecto de protocolo para la instauración de un nuevo acuerdo, en el cual se modificaba la tesis de la movilidad salarial substituyéndola por un mecanismo basado en la inflación prevista y no la real. Las inconformidades no se hicieron esperar y ante la decisión estatal de convertirlo en decreto, el aumento en su rechazo resultó inocultable¹³¹.

¹³⁰. Cfr. José Dávalos. La Concertación Social en el Derecho del Trabajo. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas. No. 6. UNAM. México, 1987, pág. 659.

¹³¹ Cfr. Néstor de Buen. Concertación Social, Reconversión y Empleo, pág. 57.

Por lo que respecta a Latinoamérica, las experiencias en materia de concertación social aún cuando ya suman cifras importantes, los resultados aportados son mínimos. Podríamos citar a manera de ejemplo el Acta de Compromiso Nacional de 1973 en Argentina; la Gran Comisión de 1965 en Colombia; el Triángulo de Escuintla de 1947 en Guatemala; el Plan Austral de Argentina; el Pacto Social de Venezuela; el Plan Cruzado de 1986 en Brasil¹³².

Sin embargo, la viabilidad de tales acuerdos ha sido francamente nugatoria, debido en gran medida al pasivo sindicalismo imperante, pero sobre todo, a que aunada a la crisis económica, Latinoamérica vive una aguda crisis de identidad política y social y si a lo anterior sumamos una ausencia de conciencia de clase, no podemos más que reafirmar las palabras de José Dávalos al respecto: "En los países de América la situación es alarmantemente distinta. Los agudos problemas económicos han tomado al movimiento obrero desvertebrado, la mayoría de las veces sin ideología ni rumbo, y en esas condiciones difícilmente podrá hacer frente con eficiencia a un problema de esta dimensión"¹³³.

3.- ANTECEDENTES MEXICANOS.

Crisis económica, elevados porcentajes de desempleo, índices inflacionarios desorbitantes, pobreza, inhomogeneidad social e inestabilidad política son las grisáceas pinceladas que han matizado el perfil histórico de México en los últimos sexenios.

Derivado de lo anterior, en nuestro país se ha intentado en diversas ocasiones la implantación del mecanismo de la concertación social. Los acuerdos suscritos suman números importantes. Nosotros habremos de abocarnos al señalamiento de los más importantes.

¹³². Cfr. Mozart Víctor Russomano. La Concertación Social en América Latina. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas. No. 6. UNAM. México, 1987, pág. 581.

¹³³. José Dávalos. Op. cit. pág. 656.

Refiere la historia como primer antecedente, el convenio celebrado el 7 de abril de 1945 entre la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), a través del cual se "procuró establecer un régimen de cooperación en la batalla de la producción para robustecer la economía nacional y lograr la independencia económica de México"¹¹⁴, el cumplimiento del compromiso de mayor trascendencia quedó a cargo de la CTM, pues ésta se obligaba a reservar el uso del derecho de huelga sólo para casos de extrema necesidad.

Posteriormente, es hasta el gobierno de Luis Echeverría cuando vuelve a figurar la concertación social a través de la creación de la Comisión Nacional Tripartita de 1971, misma que intentaría aportar soluciones a los más importantes problemas nacionales. La Comisión se dividía a su vez en seis Comisiones de Trabajo. Los resultados aportados fueron buenos, aunque no del todo espectaculares. Sin embargo destaca el hecho de que de la Quinta Comisión nació el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), y éste fue el beneficio mayor de dicha concertación.

La herencia política y económica del echeverrismo poseía todas las características necesarias para ser repudiada sin que hubiera necesidad de pensarlo. Sin embargo, el único y carismático candidato a la sucesión presidencial, José López Portillo, hace renacer las esperanzas de recuperación en su discurso de toma de posesión. En enero de 1977 se firma la Alianza para la Producción, mediante la cual se comprometía a los obreros leales al Estado a mantener una política de austeridad en la fijación de nuevos salarios, en tanto que los empresarios mantendrían niveles adecuados de empleo, así como el precio de sus productos.

El resto de la historia es bien conocido por todos. Los buenos propósitos se diluyeron con la euforia petrolera y posteriormente, la caída de los precios del petróleo, la nacionalización de la banca y la devaluación de nuestra moneda, fueron los detonadores de la debacle económica nacional.

¹¹⁴ Néstor de Buen. Concertación Social, Reconversión y Empleo. pág. 78.

Al asumir Miguel de la Madrid la primera magistratura ofreció austeridad, orden financiero y el combate a la corrupción a través de la Renovación Moral. Sin embargo a los problemas socioeconómicos había que poner solución inmediata. El 9 de agosto de 1983 líderes obreros y empresariales conjuntamente con el Presidente firman, en Palacio Nacional, el Pacto de Solidaridad Nacional (PSN), en el cual "El Estado mexicano no asume compromisos fiscales en relación a la seguridad social, ni tampoco se obliga a inversiones que puedan propiciar el empleo... En todo caso se limita a procurar que los sectores contribuyan al logro de los objetivos y metas enunciados en el Plan Nacional de Desarrollo"¹³⁵.

Ante los exigüos resultados emergidos del PSN y la dramática devaluación de noviembre de 1987, se firma el 15 de diciembre de ese mismo año un nuevo acuerdo, al que se denominaría Pacto de Solidaridad Económica (PSE). En él se fijó un incremento inmediato a los salarios de un 15%, anticipando que los salarios mínimos se aumentarían en 20% a partir del primero de enero de 1988. Sin embargo, los incrementos del 85% en gasolina y del 100% en electricidad y teléfonos aniquilaron el incremento salarial.

El PSE se prorrogó hasta el 30 de noviembre de 1988, último día del gobierno de De la Madrid, y hay que reconocer que tuvo como resultado la tasa de inflación más baja de los últimos doce años. Pero también debemos hacer mención que una vez más no se trató de un auténtica concertación social, sino que más bien fue "una decisión unilateral del Estado, acatada por un movimiento obrero obediente y sumiso... El Gobierno se limitó a darlo a conocer a sus responsables, sin mayores márgenes de discusión"¹³⁶.

El sexenio de Carlos Salinas de Gortari nos legó aparte de la crisis y la falsa creencia de que estábamos a punto de ingresar al primer mundo, tres nuevas concertaciones, dos de las cuales poseían siglas similares y estructura básicamente también similar.

¹³⁵ Néstor de Buen. Sindicatos, Democracia y Crisis. pág. 85.

¹³⁶ Néstor de Buen. Derecho del Trabajo I, pág. 405.

El 12 de diciembre de 1988 se firma el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE), cuya vigencia después de dos prórrogas sería hasta diciembre de 1991. En él se comprometían las partes a mantener la estabilidad de precios, el ajuste del tipo de cambio respecto del dólar a razón de un peso diario, así como la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Pacto, misma que se reuniría semanalmente para evaluar los resultados obtenidos. Desafortunadamente, y a pesar de los esfuerzos realizados por los sectores firmantes, el PECE no logra materializar las metas propuestas.

El 3 de octubre de 1993 se celebra un nuevo pacto en la residencia oficial de Los Pinos, su nombre: Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (PECE), con vigencia a partir de su firma y hasta el 31 de diciembre de 1994. Con su debido cumplimiento, se pretendía alcanzar una inflación máxima del 5% con una recuperación gradual y sostenible de la actividad económica. Los compromisos se resumían en: flexibilización en el pago de adeudos fiscales; propuestas de modificación fiscal vía disminución a los gravámenes lo que beneficiaría sobre todo a los pequeños y medianos empresarios; y por lo que respecta a las revisiones contractuales "los sectores obrero y empresarial promoverán que las negociaciones contractuales salariales y los incrementos a los sueldo se resuelvan conforme a la inflación esperada".

El Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento (PABEC), se suscribió el 24 de septiembre de 1994 y se pretendía que tuviera vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995. Su firma obedeció a la imperiosa necesidad de fijar nuevos compromisos tras los devastadores acontecimientos de principio de año. Fundamentalmente, se proponía "Alentar el crecimiento económico y la consecuente generación de empleos... (dando) la más alta prioridad al fomento de la inversión privada"; así como un incremento del 4% a los salarios mínimos. Los propósitos fueron buenos, pero no suficientes, pues los resultados alcanzados no representaban mejoría palpable alguna, ya que "en el mejor de los casos el nivel de vida sería igual"¹³⁷.

Ante la desquiciante crisis derivada de lo que dió en llamarse "el error de diciembre" (y que en lo particular consideramos tiene su origen no en ese dramático 22 de diciembre, sino más

¹³⁷. Néstor de Buen. La Jornada. 9 de octubre de 1994.

bien algunos años atrás), el gobierno zedillista recurre a la concertación social dejando en el olvido la vigencia del PABEC, para que fuera sustituido por el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (AUSEE), suscrito en Los Pinos y con vigencia a partir de su firma el 3 de enero de 1995. Con él se pretendió "Evitar que la devaluación se traduzca en una espiral inflacionaria y en inestabilidad del tipo de cambio". Los compromisos básicamente se resumen en: creación de la Comisión Nacional de Productividad; el incremento en el número de becas para la capacitación; y por su parte, el sector empresarial se comprometía a "no incrementar los precios injustificadamente" (lo que a *contrario sensu* implicaba que los incrementos justificables sí serían procedentes).

En realidad, en la elaboración del AUSEE es en donde encontramos por primera vez en México, una verdadera participación de los interlocutores sociales, lo que definitivamente lo transforma en un nuevo modelo de concertación social mexicana, ya que a diferencia de sus antecesores, en él sí hubo un diálogo importante y hasta podría decirse que cierto "esbozo de un renovado sindicalismo"¹³⁸.

El 13 de agosto de 1996 se suscribió un nuevo documento al que eufemísticamente se le denominó "La Nueva Cultura Laboral". En estricto sentido, éste no constituye una nueva concertación social, sin embargo, su importancia y el enorme despliegado publicitario que lo secundó hace necesario citarlo.

En realidad, La Nueva Cultura Laboral nace como una medida tendiente a aminorar las constantes exigencias de la necesaria revisión de nuestra legislación laboral.

Sus objetivos se resumían básicamente en: "Fomentar en los trabajadores y empresarios la revaloración del trabajo humano, estimular la creación de empleos y preservar los ya existentes, propiciar niveles de remuneración justos, impulsar la capacitación de trabajadores y empresarios". Para lo cual, se adoptaban los siguientes principios: "La buena fe entre las partes (obrero-patrón); los trabajadores deberán asumir su responsabilidad en el trabajo; los patrones

¹³⁸. Néstor de Buen. *La Jornada*. 8 de enero de 1995.

deberán privilegiar el respeto y buen trato a los trabajadores; los sindicatos y asociaciones patronales deberán conducirse apegados a derecho y se deberán acordar remuneraciones y prestaciones que satisfagan las necesidades normales de un jefe de familia".

Desafortunadamente, el resultado aportado fue prácticamente nulo. Lo anterior, debido a que en su contenido "(se) repiten las reglas de la ley o se convierten en un conjunto de buenas intenciones, de esas que sirven para empedrar el camino del Infierno"¹¹⁹.

El 26 de octubre de 1996 se suscribió en Los Pinos la más reciente concertación social denominada Alianza para el Crecimiento (ACRE), con vigencia a partir de su suscripción y hasta el 31 de diciembre de 1997.

Sus principales puntos son: incremento del 17% al salario mínimo; aumentos escalonados en gasolina y diesel que en total sumarán el 22 y 24% respectivamente; la electricidad tendrá un incremento mensual de 1.2% durante 1997; el tipo de cambio continuará en libre flotación y la contemplación de algunos estímulos fiscales para las empresas.

Como siempre, los aumentos a los energéticos así como a los insumos básicos aniquilan los incrementos salariales. Y en realidad lo que más acaparó la atención en esta nueva concertación, es que por primera vez desde que se han celebrado estos acuerdos, no estuvo presente en su firma Fidel Velázquez.

4.- LA NECESIDAD DE UNA CONCERTACION SOCIAL QUE NO VULNERE NI RESTRINJA LA LIBERTAD SINDICAL.

Ante la aguda inestabilidad económica el Estado se ha visto en la imperiosa necesidad de recurrir a la implantación de un mecanismo de diálogo y acuerdo entre los diversos sectores productivos del país.

¹¹⁹. Néstor de Buen. La Jornada Laboral. 29 de agosto de 1996.

La concertación social ha surgido como el instrumento idóneo que permite paliar los nocivos efectos de las crisis económicas. El fundamento teórico de ésta, a decir de Américo Plá¹⁰⁰, parte del reconocimiento estatal del pluralismo, es decir, el reconocimiento de la presencia e importancia de los cuerpos intermedios (interlocutores sociales) existentes entre el Estado y el individuo.

Esos interlocutores sociales llámense sindicatos, federaciones, confederaciones u organizaciones patronales, son conjuntamente con el gobierno, los protagonistas de la concertación social.

En virtud de lo anterior, es que el problema estribaría en que los sujetos que a nombre de cada uno de los sectores productivos, suscriben los acuerdos, pero en especial los de los trabajadores, sean en verdad auténticos representantes de grupo. Ello se convierte en una condición *sine qua non* para realizar una efectiva concertación social.

Desafortunadamente, en el caso de México, la realidad es diametralmente opuesta al ideal teórico. Los pactos mexicanos en su gran mayoría se han emitido desde la esfera más alta, sin que en su elaboración haya existido un auténtico diálogo que permitiera la confrontación de puntos de vista y consenso tanto en objetivos como en medidas a adoptar. Y aún cuando se respetan, si bien modestamente, estas condiciones (como en el caso del AUSEE), nuestra situación no cambia en demasía, ya que los representantes sindicales carecen de identidad con la base, lo que inevitablemente se refleja en la pasividad con la que se adhieren a éstos sin que en realidad den muestras de un verdadero interés en forjar una mejoría en la calidad de vida y trabajo de sus agremiados.

El efecto más pernicioso de la crisis económica es sin duda alguna el desempleo. Este es parte integrante del círculo vicioso que afecta a la dinámica económica. Ante la desocupación, el trabajador carece de los medios para la adquisición de productos y el empresario ve

¹⁰⁰. Américo Plá Rodríguez. Op. cit. pág. 254.

dramáticamente disminuidas, cuando no totalmente anuladas, sus utilidades por lo que el mercado se contrae y se produce un estancamiento económico.

Aunado a lo anterior, debemos poner en relieve el incesante empeño gubernamental para tratar de ocultar la apabullante realidad. Las cifras de desempleo proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), parecen pertenecer a otro país. Se proclama una notable disminución de esta cifra en los últimos meses, pero no aclara nítidamente los parámetros que sirven de base para determinar dichos porcentajes, ya que considera como empleados inclusive a aquellos que forman parte de la economía informal. La solución no se halla en la negación de la magnitud del problema. En rigor, se está tratando de disimular una realidad que es francamente inocultable; la miseria, el desempleo y la inconformidad están a punto de romper el disfraz que se les ha querido imponer.

Inevitablemente, la concertación social ha venido a fijar toques máximos a los derechos y pretensiones de los asalariados, lo cual se ha traducido en un cambio de rumbo de la lucha sindical, pues por encima de mejoras en las condiciones de trabajo, ahora se lucha por la conservación del empleo.

Resulta innegable que el sector obrero ha sido el más castigado por la crisis, no sólo por que ha visto irremediamente disminuido su poder adquisitivo, sino por que sus integrantes han sido a quienes se les ha impuesto la carga más pesada, plétorica de sacrificios y sin la obtención de un beneficio tangible inmediato. De hecho, sólo se les brinda la esperanza de, en un futuro próximo, superar la crisis.

Definitivamente, la concertación social implica un detestable lastre para la actividad sindical. Sin embargo, ante una situación coyuntural de economías precarias, no existe por el momento otro camino de solución. Avanzar por la difícil vereda de los pactos, acuerdos o como quiera que se le llamen, constituye la única opción, pues se vislumbra como "acción

transformadora, como una apuesta por la esperanza¹⁴¹; que si bien no es la fórmula mágica que habrá de poner fin a nuestra amarga situación, por lo menos sí evoca un intento por atenuarla.

No podemos concluir sin antes reconocer que aún con todos los sacrificios que implica, la concertación social ha arrojado resultados positivos, que si bien no resultan espectacularmente convincentes, sí se les puede considerar como beneficiosos. Además, debemos admitir que si los resultados no han sido los esperados, ésto no se debe a cuestiones imputables a la esencia de la concertación, sino que son vergonzosamente atribuibles a nuestro sistema que en la mayoría de los casos no ha permitido la natural convergencia espontánea de los interlocutores sociales.

En realidad, si efectivamente existiera una auténtica colaboración en el planteamiento y realización de los objetivos comunes a seguir, pero sobre todo, una auténtica representación, las bondades de la concertación social tal vez compensarían la magnitud de los sacrificios que impone. Es necesario un cambio de actitud. Quizá debamos modificar la mentalidad de lucha de clases por la de coordinación de acciones entre los diversos factores de la producción, pues parece que sólo asumiendo responsabilidades y compromisos mutuos, podremos allanar el camino.

Toca a los sindicatos "víctimas mayores del nuevo sistema"¹⁴² reforzar su postura, luchando por el establecimiento de mayores beneficios a cambio de los sacrificios que deben asumir; fortaleciéndose a través de identidad entre los cuadros de dirección y la base; pues sólo así podrán detener el grave deterioro de sus estructuras, sembrando la confianza en sus agremiados con resultados visibles, lo cual se traduciría en incremento de la afiliación sindical lo que a su vez implica mayor presencia y por lo tanto, poder de decisión en las concertaciones.

¹⁴¹. Arturo Waxman. De la Incorporación Subordinada a la Concertación en el Campo Mexicano. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas. No. 6. UNAM. México, 1987, pág. 593.

¹⁴². Héctor de Buen. Sindicatos, Democracia y Crisis. pág. 93.

CAPITULO VIII

**LA LIBERTAD SINDICAL EN EL MARCO DEL ACUERDO DE
COOPERACION LABORAL (TLC)**

VIII. LA LIBERTAD SINDICAL EN EL MARCO DEL ACUERDO DE COOPERACION LABORAL (TLC).

Ante la inevitable globalización de la economía mundial surge la idea de crear una zona de libre comercio entre México y los Estados Unidos de Norteamérica, idea a la que más tarde se sumaría Canadá y con lo cual se pretendía eliminar las barreras arancelarias en toda la América del Norte.

El Tratado de Libre Comercio en América del Norte (TLC) constituye un acuerdo trilateral mediante el cual "los países firmantes convinieron eliminar las restricciones injustificadas en lo esencial de sus intercambios comerciales, para adoptar un conjunto de disposiciones jurídicas con el propósito de garantizar la libre circulación de mercancías y establecer un conjunto de principios y reglas de conducta aplicables a las actividades económicas incorporadas en el acuerdo constitutivo"¹⁴³.

Para México, el TLC representaba una propuesta interesante: propiciaría la inversión extranjera en territorio nacional con lo cual, indudablemente se generarían nuevos empleos y ambas cosas contribuirían a inyectar un soplo de vida a nuestra maltrecha economía.

Para Estados Unidos representaba la oportunidad de lanzarse sin mayores miramientos y con un palpable sabor a triunfo a la conquista de un enorme mercado cautivo, con lo cual su economía podría enfrentar con cierta tranquilidad la competencia de los países europeos, pero sobre todo, la de los llamados "Tigres Asiáticos", pesadilla de los estadounidenses.

¹⁴³. José Manuel Lastra Lastra. Revista Jurídica Jalisciense. Año 4. No. 9. Departamento de Estudios e Investigaciones Jurídicas. Universidad de Guadalajara. Mayo-agosto de 1994, pág. 67.

Finalmente, para Canadá el TLC constituía la única puerta de salida para poder mitigar los efectos del evidente fracaso del Tratado de Libre Comercio que había celebrado en 1989 con los Estados Unidos.

1.- EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y LOS TOPICOS LABORALES.

El TLC tuvo que superar diversos obstáculos para poder llegar a su plena concretización, el más difícil en nuestro país fue, quizá, el superar el atávico recelo a todo lo que provenga del extranjero, sobre todo si el extranjero es representado por Estados Unidos. Sin embargo, la esperanza de que los beneficios que aportara nos ayudaran a solucionar nuestros problemas, sometió nuestro temor y se optó por iniciar la aventura.

La formación del Tratado de Libre Comercio inició sus primeros pasos en noviembre de 1992 en una reunión en la Ciudad de Monterrey, Nuevo León, en la que Georges Bush y Carlos Salinas de Gortari enaltecieron las bondades que un acuerdo comercial de esa magnitud aportaría a ambos países¹⁴⁴. Canadá se sumaría posteriormente a la propuesta.

Cuando aún se tenía sólo un esbozo de lo que más tarde se convertiría en el actual TLC, Bush decidió utilizar el procedimiento Fast-Track, a través del cual se "permite la consulta parlamentaria previa, simultánea y posterior a la firma del acuerdo internacional, aunque el Congreso únicamente puede aprobar o desaprobar el acuerdo internacional en su totalidad, sin posibilidades de enmendar el texto"¹⁴⁵.

Ante la posibilidad de la aprobación en la ejecución de dicho procedimiento, las centrales sindicales estadounidenses fundamentalmente la AFL-CIO, iniciaron una aguerida lucha en

¹⁴⁴. Cfr. Baltasar Cavazos Flores. *Hacia un Nuevo Derecho Laboral*. Edit. Trillas. México, 1993, pág. 284.

¹⁴⁵. Néstor de Buen. Los procesos de integración y el TLC. *Revista del Instituto de Documentación e Investigación Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Panamericana*. No. 14. México, 1995, pág. 243.

contra del TLC, basada en su temor fundado de que dados sus bajos salarios y su notorio desdén por las normas laborales y ambientales, México se convertiría en el paraíso de los industriales, lo cual generaría grave desempleo en aquel país.

Frente a esta problemática, los representantes del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, iniciaron conversaciones a fin de sentar las pautas que en materia laboral y de cara al TLC habrían de regir su conducta.

Tras dos reuniones de discusión, se firmó el 3 de mayo de 1991 el Memorándum de Entendimiento y Bases de Cooperación en Materia Laboral, mismo que un año más tarde sería ratificado por Canadá.

Dicho Memorándum sirvió para que el congreso norteamericano autorizara el Fast-Track, y aún cuando únicamente "reflejaba simples intenciones de cooperación"¹⁴⁶, fue de suma utilidad para que en agosto de 1992 se concluyeran las discusiones del texto del TLC.

2.- CREACION Y CONTENIDO DEL ACUERDO DE COOPERACION LABORAL.

Todo hacía parecer que tras la firma del Memorándum de Entendimiento y Bases de Cooperación en Materia Laboral se habían superado triunfalmente los escollos laborales del TLC. Sin embargo, las circunstancias habían cambiado, pues de ser tiempos económicos, pasaron a ser tiempos políticos: se avecinaban las elecciones presidenciales en Estados Unidos.

Ambos candidatos Georges Bush y Bill Clinton hicieron del TLC la bandera de su campaña electoral, cada uno a su manera.

¹⁴⁶. Néstor de Buen. Ponencia sustentada en la Mesa Redonda del Congreso Americano de la Asociación Internacional de Derecho del Trabajo. Montreal, Canadá, mayo de 1995.

Bush pregonaba los incontables beneficios que dicho tratado aportaría a su país y se ufanaba de ser hasta cierto punto, su gran impulsor.

Clinton por su parte, se encontraba obligado a rechazarlo, dada la evidente alianza entre su partido el Demócrata y la AFL-CIO. Sin embargo, hábil político y orador señalaría en uno de sus discursos, que el tratado reportaría importantes beneficios para Estados Unidos y México si se hiciera bien, lo cual implicaba tomar en cuenta la experiencia de las empresas maquiladoras, para que a partir de esa amarga realidad se pugnara por la celebración de unos acuerdos complementarios que establecieran garantías en materia ambiental y laboral¹⁴⁷.

Ante la apabullante victoria de Clinton, Bush se limitó a cumplir con las funciones a que estaba obligado antes de entregar la presidencia, entre las cuales se encontraba la firma en conjunción con sus similares canadiense y mexicano, del texto final del TLC, con lo cual quedaba pendiente únicamente la aprobación que de éste hicieran el Senado mexicano, el Parlamento canadiense y el Congreso norteamericano para que pudiera entrar en vigor.

La promesa de campaña no se quedó en el olvido y el 17 de marzo de 1993 se iniciaron las conversaciones a fin de poder elaborar el texto de los acuerdos que habrían de complementar la materia laboral y ambiental del TLC.

El programa comprendía una visita de las tres delegaciones representativas a cada uno de los países signantes, a fin de poder uniformar criterios y propósitos.

Estados Unidos presentó un borrador de lo que pretendía fuera el acuerdo paralelo y para no romper con su tradición intervencionista, establecía en él la creación de un organismo al que denominó Secretariado y que "tendría en su modelo facultades amplísimas de intervención, inspección, investigación y sanción a los países infractores"¹⁴⁸.

¹⁴⁷. Cfr. Néstor de Buen. Los Procesos de Integración y el TLC. pág. 246.

¹⁴⁸. Néstor de Buen. Ponencia sustentada en la Mesa Redonda del Congreso Americano de la Asociación Internacional de Derecho del Trabajo. Montreal, Mayo, 1995.

El texto final del acuerdo paralelo al que se denominó Acuerdo de Cooperación Laboral, fue firmado el 14 de septiembre de 1993 por los presidentes Salinas, Clinton y el Primer Ministro Jean Chrétien; y efectivamente se contempló en él la existencia del Secretariado, sin embargo sus funciones se limitaron a:

Artículo 13: Funciones del Secretariado.

1. El Secretariado brindará asistencia al Consejo en el ejercicio de sus funciones, así como cualquier otro apoyo que le pida el Consejo.

Es decir, las funciones del Secretariado se limitaron a ser de simple coadyuvancia, sin que de ninguna manera y gracias a la rotunda oposición de México y Canadá poseyera las atribuciones pretendidas inicialmente por los Estados Unidos.

El Acuerdo de Cooperación Laboral se conforma de la siguiente manera:

Inicia con un Preámbulo en el cual los tres países firmantes ponen de manifiesto sus intenciones de crear un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios que producen, así como sus buenos propósitos de elevar los niveles de empleo, condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

Posteriormente señala los Objetivos que se pueden sintetizar en la mejora de las condiciones de trabajo y la promoción de la observancia y aplicación de la legislación laboral de cada una de las partes.

Dentro de las Obligaciones establece los compromisos que adquieren las Partes, haciendo especial referencia al hecho de asumir efectivas medidas gubernamentales que garanticen la aplicación real de la legislación laboral.

En su Tercera Parte señala la formación de la Comisión para la Cooperación Laboral que estará integrada por un Consejo Ministerial y el Secretariado, asimismo, prevé la creación de las Oficinas Nacionales Administrativas (OAN), describiendo la integración y funcionamiento de cada uno de estos organismos.

La Cuarta Parte se denomina Consultas y Evaluaciones para la Cooperación, y a través de ella se propicia el consenso entre las Partes sobre cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del Acuerdo.

A continuación, la Quinta parte prevee los mecanismos de Solución de Controversias, en el que se contemplan sanciones para los países infractores.

Finalmente concluye con la enunciación de los Principios Laborales que contempla en el Anexo 1 y que son:

- 1.- *Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse;*
- 2.- Derecho a la negociación colectiva;
- 3.- Derecho de huelga;
- 4.- Prohibición del trabajo forzado;
- 5.- Restricciones sobre el trabajo de menores;
- 6.- Condiciones mínimas de trabajo;
- 7.- Eliminación de la discriminación en el empleo;
- 8.- Salario igual para hombres y mujeres;
- 9.- Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales;
- 10.- Indemnización en caso de lesiones o enfermedades ocupacionales;
- 11.- Protección de los trabajadores migratorios.

En esencia, el Acuerdo de Cooperación Laboral (ACL) constituye un documento base de conformidad al cual, las partes se comprometen a respetar los principios laborales elementales, es decir, el propósito básico es que cada uno de los países asuma, respete y obligue a respetar la

legislación laboral, así como ciertos principios administrativos y jurisdiccionales como son un debido proceso legal y una estricta vigilancia del cumplimiento de éste, así como de las obligaciones patronales en cada una de las empresas establecidas en su territorio.

3.- EL ACUERDO DE COOPERACION LABORAL Y LA LIBERTAD SINDICAL.

La Comisión para la Cooperación Laboral se integra de conformidad al artículo 8 del ACL por un Consejo Ministerial y un Secretariado. El Consejo tendrá dentro de sus funciones la de supervisar la aplicación del Acuerdo, lo que implica ejercer cierta fiscalización sobre su cumplimiento y efectividad. Dicha fiscalización posee sus bemoles, ya que existen tres etapas en el procedimiento.

En principio existe una etapa de Cooperación, acorde a la cual, el Consejo promoverá la ayuda entre las Partes en diversas áreas como son: seguridad e higiene en el trabajo; trabajo de menores; trabajadores migratorios de las Partes; desarrollo de recursos humanos; estadísticas del trabajo; prestaciones laborales; programas sociales para los trabajadores y sus familias; programas, metodologías y experiencias respecto a la elevación de la productividad; relaciones obrero-patronales y negociación colectiva; condiciones de trabajo; compensación por accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo; *legislación relativa a la formación y funcionamiento de los sindicatos*, la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales así como de su aplicación; igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo; formas de cooperación entre los trabajadores, los empresarios y el gobierno; asistencia técnica para el desarrollo de normas laborales; así como los asuntos que las partes acuerden.

Posteriormente, en caso de controversias, se prevén dos niveles de discusión.

El primero de ellos precisa que para que una queja sea procedente debe reunir los siguientes requisitos: que sea presentada por una parte que tenga interés jurídico, se trate de una pauta persistente de conducta y no de hechos aislados, que las normas violadas sean mutuamente

reconocidas por las legislaciones de denunciante y denunciado y que dicha violación otorgue ventajas comerciales indebidas al país infractor.

Para dirimir los conflictos de este primer nivel se prevé la integración de un Comité Evaluador de Expertos (CEE), integrado en forma tripartita y presidido por un experto extraído de una lista de la OIT. El CEE elaborará un proyecto de informe que contendrá una evaluación comparativa del asunto referido, sus conclusiones y las recomendaciones prácticas para solucionar el conflicto, en tanto que las partes habrán de dar respuesta escrita a dicho informe.

El siguiente nivel de discusión se denomina Solución de Controversias y se dará cuando se presente una queja que reúna los requisitos enunciados para el primer nivel y que además se refiera exclusivamente a: violación de las normas que fijan la edad mínima para trabajar, cuestiones relativas al salario mínimo o contravención a las reglas de seguridad e higiene.

Para dar solución a las controversias de este nivel se contempla la existencia de un Panel Arbitral integrado por cinco miembros, los cuales tendrán facultades de juzgar e inclusive podrán llegar a imponer sanciones económicas al país infractor tratándose de México y Estados Unidos, ya que Canadá solicitó que el asunto pase a ser dirimido por sus propios tribunales.

Finalmente, debemos resaltar que la libertad sindical al igual que todos los llamados "asuntos políticos" (que no son otra cosa que los problemas colectivos) quedaron excluidos de ambos niveles de discusión, siendo reservados únicamente como actividades de cooperación y que en caso de controversia se pretenden resolver "mediante concertaciones y entendimientos, si acaso recomendaciones prácticas del Consejo ministerial y nada más"¹⁴⁹.

El hecho de que la libertad sindical haya quedado fuera de los temas de discusión ha generado inconformidades de uno y otro lado.

¹⁴⁹. Idem.

Por una parte, los sindicatos estadounidenses han manifestado que en México no existe respeto por la libertad sindical y que al haber excluido dicho tema de los niveles de discusión, se deja en franca desventaja al sindicalismo mexicano.

Por otro lado, en nuestro país el sindicalismo independiente ha manifestado su total rechazo al ACL, basándose en el hecho de que no garantiza una adecuada defensa frente a las violaciones que en materia de derechos colectivos se cometen.

El tema, con todo lo apasionante que puede ser, resulta a la vez un concepto candente y de cuidadoso tratamiento. Para nadie es un secreto que la justicia en México deja mucho que desear y que en lo relativo a la cuestión del sindicalismo existen ciertas "manías" de vergonzosa y frecuente aplicación.

Los problemas que al respecto vivimos son en verdad graves, no creemos que sea necesario mencionarlos nuevamente, ya que han quedado denunciados a lo largo de todo este trabajo. Sin embargo, y en definitiva, no era viable aceptar una intervención supranacional para poder dirimir estos conflictos y mucho menos permitir la imposición de sanciones por incumplimiento o violaciones a los derechos de esa materia.

Creemos que lo mejor y más efectivo es hacer un auténtico esfuerzo para poder crear una sociedad consciente de la problemática actual, que esté decidida a participar activamente en la solución no sólo de los problemas de la libertad sindical, sino en general de todos los problemas que nos atañen como país independiente. Es necesario que aprendamos a resolver nosotros mismos nuestros problemas y no esperar a que vengan a decirnos qué debemos hacer. Consideramos que éste es quizá el mejor argumento para aprobar la exclusión de los temas políticos del ACL.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1.- La libertad sindical es el derecho irrestricto, de naturaleza colectiva, inherente a los integrantes de un mismo oficio o profesión, consistente en la posibilidad de coaligarse para lograr mejores condiciones de trabajo y elevar su calidad de vida.

Dentro de esta libertad entendida como derecho colectivo, existe un presupuesto individual al que denominamos libertad de afiliación sindical y que se traduce en la capacidad que posee cada individuo en lo particular para adherirse o no a una organización sindical, así como también para separarse de ésta.

2.- Por lo que respecta a la autonomía sindical, debe quedar claramente establecido que de ninguna manera se le debe asimilar a la libertad sindical, ya que cada uno constituye un concepto propio e independiente.

Además, cabe destacar que la autonomía sindical es una característica propia del organismo social, por lo cual, para poder hablar de autonomía sindical se requiere como condición *sine qua non* la previa existencia del sindicato.

3.- Nosotros consideramos que el sindicato adquiere personalidad jurídica desde el momento mismo en que convergen los dos elementos indispensables para su existencia y a los cuales decidimos denominar elemento subjetivo y elemento objetivo.

El primero de éstos se conforma con la concurrencia de por lo menos 20 trabajadores en servicio activo o tres patrones; en tanto que el segundo consiste en la finalidad prevista por la ley para este tipo de organizaciones, es decir, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses de clase.

Lo anterior implica que la adquisición de la personalidad jurídica sindical de ninguna manera se encuentra supeditada a ningún otro requisito, incluyendo desde luego, al registro sindical.

4.- Por su evidente contravención a lo establecido por el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, así como a los principios consagrados en el Convenio 87 de la OIT, la figura del registro sindical debe ser eliminada de nuestra legislación laboral. Asimismo, dada su notoria improcedencia, el registro automático o ficto de igual forma debe ser suprimido de nuestro derecho.

A fin de que pueda comprobarse la legítima constitución de los sindicatos, debe crearse un nuevo mecanismo que garantice un pleno respeto a la libertad sindical. Lo anterior podría lograrse a través de la utilización de la Fe Pública de los Notarios, los cuales una vez que hubiesen comprobado que un organismo cumple con todos los requisitos de ley para ser considerado como sindicato, extenderán un Testimonio Notarial que la representación del sindicato deberá depositar ante la autoridad competente (que podrían ser las mismas autoridades registrales), teniendo éstas últimas sólo la calidad de depositarias sin que deban emitir respuesta o constancia alguna.

5.- De igual forma, la cláusula de exclusión de ingreso, así como la cláusula de exclusión por separación, deben ser suprimidas de nuestro Derecho Laboral, ya que su utilidad práctica sólo ha sido en perjuicio de los trabajadores y ahogan el pluralismo sindical. Más aún, su evidente inconstitucionalidad es el motivo más importante para pugnar por su derogación.

6.- Ante la apremiante e inevitable necesidad de efectuar concertaciones sociales, debe procurarse que éstas se realicen dentro del marco idóneo para ello, lo que implica

fundamentalmente que los interlocutores sociales se encuentren debidamente representados a fin de que exista identidad con la base, en los objetivos y en las medidas a adoptar.

7.- Por lo que respecta a nuestra proyección internacional en el ámbito comercial, la celebración del Acuerdo de Cooperación Laboral constituye un gran acierto para el desenvolvimiento de nuestra realidad jurídica laboral de cara al Tratado de Libre Comercio en América del Norte.

La circunstancia de que en dicho acuerdo se haya establecido que la libertad sindical sería un tema reservado exclusivamente como actividad de cooperación generó incontables inconformidades, ya que ésto implica que las controversias que puedan surgir al respecto no podrán ser dirimidas en ninguno de los dos niveles de discusión previstos en dicho documento, por lo cual, cada país deberá resolverlos en lo individual.

8.- Por último, no podemos concluir sin dar una respuesta a la interrogante que da título a nuestro trabajo: "Libertad Sindical: ¿Mito o realidad?" Definitivamente, la libertad sindical se encuentra consagrada tanto en nuestra Constitución, como en la legislación laboral; desafortunadamente, el derecho es abstracto y por tanto pertenece al mundo del "deber ser", y la reglamentación de este derecho sólo ha servido para que en la práctica real, en el mundo del "ser", la libertad sindical se transforme en un mito.

BIBLIOGRAFIA

ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO. Tratado de Política Laboral y Social. V. I. Edit. Heliasta. Argentina, 1982.

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Edit. Ariel, 4a. edición. Barcelona, España, 1973.

ARISTOTELES. Política. Colección "Sepan cuantos...", Núm. 70. Edit. Porrúa, 6a. edición. México, 1976.

BIALOSTOSKY, Sara. Panorama del Derecho Romano. Edit. UNAM, 2a. edición. México, 1985.

BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. T. I Edit. Porrúa, 8a. edición. México, 1991.

----- Derecho del Trabajo. T. II. Edit. Porrúa, 8a. edición. México, 1990.

----- Concertación Social, Reversión y Empleo. Edit. Porrúa. México, 1988.

----- Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Edit. Porrúa, 2a. edición. México, 1986.

----- Razón de Estado y Justicia Social. Edit. Porrúa. México, 1991.

----- Sindicatos, Democracia y Crisis. Edit. Porrúa. México, 1985.

----- El Derecho Laboral en Iberoamérica. Edición en Homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas de Torres. Edit. Trillas. México, 1981.

----- El Tratado de Libre Comercio y el Derecho Laboral Mexicano. Revista de Derecho Privado. Año 3, núm. 7. México. Enero-abril 1992.

----- Los Procesos de Integración y el TLC. Revista del Instituto de Documentación e Investigación Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Panamericana. Núm. 14. México, 1995.

----- El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) y su Acuerdo de Cooperación Laboral (ACL). Ponencia sustentada en la Mesa Redonda del Congreso Americano de la Asociación Internacional de Derecho del Trabajo. Montreal, Canadá, mayo, 1995.

BRUGAROLA S. I., Martín. La Libertad Sindical en el Mundo. Edit. Razón y Fe. Madrid, España, 1959.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Edit. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 1959.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6a. edición. México, 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Edit. Trillas. México, 1993.

CLARK, Marjorie Ruth. La Organización Obrera en México. Ediciones Era. México, 1988.

COLEGIO DE MÉXICO. Historia Mínima de México. México, 1978.

CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Edit. Porrúa, 4a. edición. México, 1977.

- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Edit. Porrúa, 5a. edición. México, 1989.
- CUEVAS MURILLO, Oscar. Información Básica del TLC para Juristas. Quid Justitia Revista del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Zacatecas. Núm. 2. Octubre-diciembre 1994.
- DAVALOS, José. La Concertación Social en el Derecho del Trabajo. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. No. 6. México, 1987.
- FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Vol. IV. Edit. Depalma. Argentina, 1974.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Edit. Porrúa, 38a. edición. México, 1986.
- GIUGNI, Gino. Concertación Social y Sistema Político en Italia. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. No. 6. México, 1987.
- GOMES, Orlando y GOTTSCHALK, Elson. Curso de Derecho del Trabajo. Cárdenas Editores. México, 1979.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, 16a. edición. México, 1989.
- KENNET TURNER, John. México Bárbaro. Edit. B. Costa-Amic. México, 1967.
- KRAUZE, Enrique. Madero Vivo. A Ochenta Años de su Sacrificio. Edit. Clío. México, 1993.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. II. Edit. Depalma, 2a. edición. Argentina, 1965.

- LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Edit. Porrúa, 2a. edición. México, 1993.
- Mecanismos para la Solución de Controversias Laborales en el TLCAN. Revista Jurídica Jalisciense. Año IV, núm. 9. Depto. de Estudios e Investigaciones Jurídicas, Universidad de Guadalajara, Jalisco. México, Mayo-agosto, 1994.
- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La Libertad Sindical en México. 2a. edición. México, 1993.
- MISQUET FLEURY, Marcelo. Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero en México. El Colegio de México. México, 1976.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Gobierno del Estado de Puebla. México, 1988.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Libertad Sindical. Manual de Educación Obrera. 2a. edición. Ginebra, Suiza, 1988.
- PEREIRA, Felipe L. Derecho Colectivo Laboral. Edit. Depalma. Argentina, 1973.
- PLA RODRIGUEZ, Américo. Concertación Social: Presente y Futuro. Publicación del Gobierno del Estado de Puebla. México, 1988.
- RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. Edit. UNAM. México, 1980.
- RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Concertación Social en América Latina. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, 1987.
- SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México, 1987.

----- Derecho Colectivo del Trabajo. Edit. Porrúa. México, 1993.

SUAREZ GONZALEZ, Fernando. La Concertación Social en España. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, 1987.

TAMAYO Y SALMORAN, Rolando. El Derecho y la Ciencia del Derecho. Edit. UNAM. México, 1986.

TUÑÓN, Esperanza. Huera y el Movimiento Obrero. Ediciones El Caballito. México, 1982.

VARIOS AUTORES. Estudios de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Ensayos en Homenaje al Profesor Ernesto Krotoschin. Edit. Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1967.

VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Edit. Porrúa, 8a, edición. México, 1980.

WARMAN, Arturo. De la Incorporación Subordinada a la Concertación en el Campo Mexicano. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, 1987.

YAÑEZ, Sergio L. Génesis de la Burocracia Sindical Ctemista. Ediciones El Caballito. México, 1984.