

79



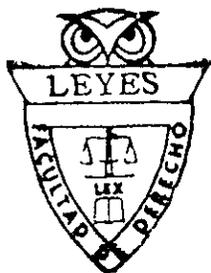
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA LIBERTAD DE ASOCIACION EN MEXICO
Y SUS TENDENCIAS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JORGE FAUSTINO CADENA NAVA



MEXICO, D. F.

281758

2000



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.



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

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ FACULTAD DE DERECHO
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

Muy distinguido señor director:

El alumno JORGE FAUSTINO CADENA NAVA, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada LA LIBERTAD DE ASOCIACION EN MEXICO Y SUS TENDENCIAS., bajo la dirección del Dr. JUAN MANUEL VARGAS MENCHACA, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. LUISA HERNANDEZ CABRERA, en oficio 24 de marzo de 2000, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno de referencia.

A t e n t a m e n t e

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria D.F. 06 de abril de 2000.

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

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

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.-Alumna.

LA LIBERTAD DE ASOCIACION EN MEXICO Y SUS TENDENCIAS

A la memoria de mi padre Francisco Ernesto
Cadena Rivera:
Padre ejemplar, poseedor de grandes principios
y virtudes, con gratitud imperecedera por sus
enseñanzas y estímulo constante para superarme.
Lo extraño tanto...

A mi madre María Teresa Nava Viuda de
Cadena:
Por sus bellos sentimientos, por su comprensión
y apoyo desbordado a través de toda mi vida.
Con agradecimiento infinito a esa gran mujer.

A mis hermanos Reina, Eva, Daniel y Juan:
Con gran cariño a quienes han estado presentes
en todos los momentos importantes de mi vida.

A Josefina mi esposa:

Con el entrañable amor que le profesó, por su paciencia y apoyo incondicional, que coadyuvaron en la conclusión de este trabajo.

A mis hijos Jazmín y Jorge:

Razón de ser de mi vida y motivo constante de superación.

**A la Universidad Nacional Autónoma de México y en especial a la Facultad de Derecho:
Como testimonio de agradecimiento.**

**Al Doctor José Manuel Vargas Menchaca:
Con gratitud y reconocimiento a su comprensión,
enseñanzas y dirección, en la conclusión de este
trabajo.**

**Al Maestro Rafael Tena Suck:
Con respeto y admiración, por sus consejos y
apoyo, y principalmente por la amistad que me ha
brindado.**

La libertad de asociación en México y sus tendencias

Introducción

1. Conceptos

1.1. Concepto de asociación profesional	1
1.2. Derecho de asociación	2
1.3. Concepto de sindicato	5
1.4. Diferencias entre coalición y sindicato	8
1.5. Fuentes del sindicato	10
1.6. Clasificación legal de los sindicatos	14
1.6.1. De los trabajadores	17
1.6.1.1. Gremiales	17
1.6.1.2. De empresa	18
1.6.1.3. De industria	18
1.6.1.4. Nacional de industria	19
1.6.1.5. De oficios varios	20
1.6.2. De los patrones	22
1.6.2.1. Locales	22
1.6.2.2. Nacionales	23
1.7. Sindicato y sindicalismo	23
1.8. Cláusula de exclusión	26

2. Antecedentes históricos de la asociación profesional

2.1. El clan	34
2.2. Los colegios romanos	36
2.3. Las gildas	40
2.4. Corporaciones de oficios y corporaciones florentinas	42
2.5. El sindicalismo moderno	50
2.6. Génesis y evolución del sindicato en México	55

3. Análisis jurídico del sindicato	
3.1. Naturaleza jurídica del sindicato	74
3.2. Marco jurídico	78
3.3. Fines del sindicato	80
3.4. Organización y funcionamiento de los sindicatos	83
3.5. Requisitos para formar un sindicato	86
3.5.1. Excepciones a los requisitos de formación de los sindicatos	89
3.6. Registro de los sindicatos	90
3.6.1. Requisitos para la obtención del registro sindical	93
3.7. Personalidad jurídica del sindicato	96
3.8. Disolución del sindicato	102
4. Derecho a la libertad de asociación	
4.1. Libertad de asociación	106
4.2. Autonomía o soberanía sindical	110
4.2.1. Autonomía política	111
4.2.2. Autonomía jurídica	112
4.2.3. Autonomía sindical frente al patrón	113
4.3. Convenios internacionales de libertad de asociación	114
4.3.1. Convenio 87 de la O.I.T.	115
4.3.2. Convenio 98 de la O.I.T.	126
4.4. Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	135
4.5. Repercusiones, alcances y efectos de los nuevos criterios del derecho a la libertad de asociación	154
Conclusiones	158
Bibliografía	160

Introducción

El presente trabajo de investigación lleva por título La libertad de asociación en México y sus tendencias. Mediante el análisis jurídico del sindicato y previamente sus antecedentes de formación social y profesional, así como la vigencia de la cláusula de exclusión, se determinarán los alcances y efectos de los nuevos criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto del derecho a la libertad de asociación.

Los criterios mencionados han sido cuestionados no solo porque se pronuncian en torno a la afiliación y desafiliación de los trabajadores a las organizaciones gremiales, sino también por su singular estimación sobre lo que entendemos como derecho de asociación de los trabajadores.

Debemos considerar que el capitalismo y la consecuente formalización de las coaliciones, dio origen a la importancia de las asociaciones de trabajadores, en las que éstos buscaban tener un respaldo para mejorar sus condiciones de vida, basándose en la justa remuneración por el trabajo y el bienestar común de sus integrantes, contrarrestando la fuerza del capital de los patrones.

Es importante referir los intereses políticos, económicos y sociales de los sindicatos de trabajadores y patrones, ya que su objetivo primordial radica en el bienestar de cada uno de sus integrantes y no en las directrices que dicta la política económica en el momento histórico de su formación o desarrollo, y que se logra al ejercer el derecho a la libertad para asociarse.

En la reglamentación internacional, los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo determinan la normatividad relativa a la

libertad sindical y de protección y aplicación del derecho de sindicación y de negociación colectiva, que es aplicable a los países miembros como lo es México y la cual se constituye primordialmente en la búsqueda del mejoramiento de las condiciones de trabajo, que conlleva la garantía de la paz social, inmersa en la garantía de expresión y asociación, esencial para el progreso.

El conflicto de constitucionalidad que resuelve el más alto Tribunal de nuestro país, no es sino refrendar el criterio de la pluralidad que inspiró el legislador, toda vez que la inconstitucionalidad planteada no refiere en forma alguna al ejercicio de la libertad de afiliación o renuncia a un sindicato, sino la posibilidad de que en una misma dependencia del Estado pueda existir más de un organismo sindical.

Con la finalidad de explicar los supuestos mencionados, dividimos la investigación en cuatro capítulos, a saber: en el primero de ellos se desarrolla el marco conceptual del presente trabajo, iniciando éste con la asociación profesional, sindicato, así como sus fuentes y clasificación, sindicalismo y la cláusula de exclusión, esta última como una expresión de fortalecimiento de los sindicatos; en el segundo capítulo exponemos el origen y evolución de la asociación profesional, desde el clan hasta los sindicatos modernos; en el tercer capítulo se analiza la naturaleza, personalidad y marco jurídico del sindicato, sus fines, organización y funcionamiento, así como los requisitos para su formación y registro y las causas de su disolución; por último, en el cuarto capítulo se realiza un análisis de la libertad de asociación, de los convenios internacionales que la norman, la autonomía de los sindicatos y de las ejecutorias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto de la libertad de asociación, así como las repercusiones, alcances y efectos que producirán dentro de las diversas dependencias del Estado.

1. Conceptos

1.1. Concepto de asociación profesional

· Históricamente el hombre trata de combinar sus esfuerzos con los de otros con el propósito de lograr sus metas personales, este fenómeno natural proviene desde los albores de la humanidad, desde que el hombre comenzó a vivir con sus semejantes. Después, ya más formalmente a partir de la Edad Media y quizá antes, el hombre formó agrupaciones en las que el elemento común a todos los miembros era el mismo oficio.

El hombre como trabajador, comenzó a palpar la necesidad de asociarse en la búsqueda de lograr la realización de sus fines preponderantes, que son y han seguido siendo el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo y la justicia social, principios consagrados en las constituciones de los países que contemplan esta libertad de asociarse profesionalmente, así como en la misma Declaración Universal de los Derechos Humanos y en diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

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

De lo anterior, podemos conceptualizar a la asociación profesional como una organización permanente para el estudio y defensa de los intereses actuales y futuros, la cual no se constituye para la decisión de un conflicto

determinado, sino que considera los problemas totales que pueden presentarse a los trabajadores y patrones, como factores integrantes de la producción.

La asociación profesional está precedida de una coalición, es más, podríamos decir que la asociación profesional es una coalición que deviene permanentemente.

La asociación profesional no elimina a la coalición, pues cuando surge una nueva diferencia entre las asociaciones profesionales de trabajadores o patrones y cuando es necesario, como diría Paul Pic, lanzar el ultimátum, renace la coalición como una unión transitoria que exige del grupo una mayor cohesión.

1.2. Derecho de asociación

Dada la naturaleza del hombre, siempre ha sido un ser sociable, lo cual confirma un ingrediente básico de su propia existencia desde el despertar a la vida; tiende a agruparse para satisfacer necesidades personales similares a las de otros hombres y así, forman una agrupación, que después llega a ser una asociación.

El hombre nunca ha sido concebido como un organismo independiente, no es un individuo aislado, sino alguien que participa en sociedad y en la medida en que esa participación se incrementa, "los hechos sociales multiplican las necesidades del hombre, pues éste es estimulado a sentir las que tienen los demás".¹

¹ RECASENS SICHES, Luis. Tratado General de Filosofía del Derecho. Séptima edición. Porrúa. México. 1981. p. 135.

El hombre siente la necesidad de asociarse con los demás con el fin de poder compartir con otros seres en igualdad de circunstancias, sus necesidades, sus deseos y sus metas, y en el momento en que el ser humano se identifica con esa asociación de la cual forma parte, ésta se convierte para él en una valiosa fuente de satisfacción personal.

En opinión de Eusebio Ramos, "la Asociación nace espontáneamente del medio social. Es tan natural como la libertad del individuo y nada puede impedir combinar sus esfuerzos y actuar en común y no sólo y aislado. La Naturaleza y las necesidades del hombre hacen, pues, de la Asociación, un derecho primordial que el Legislador no puede prohibir".²

En el siglo XIX el obrero vivía aislado, pues dentro de la concentración industrial se produjo la aglomeración de trabajadores en torno de las grandes empresas, por lo que se creó la necesidad de agruparse para contrarrestar la fuerza del capital.

En la época de la Revolución Francesa, cuando se derrumbaron los gremios como consecuencia de la Ley de Chapellier en 1789, los trabajadores esperaban tener una mayor protección, sin embargo, ocurrió lo contrario, ya que se les quitó el derecho de asociarse porque se consideraba que atentaban contra la libertad de trabajo, por lo que mantuvieron una lucha constante para lograr ese derecho que inicialmente habían ostentado como uno de los derechos del hombre.

Los resultados de la Revolución Francesa fueron una exaltación de la libertad en todos los órdenes y en contra de las asociaciones que

² RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Velux. México. 1975. p. 29.

significasen una restricción a la libertad de trabajo, por lo que en el orden laboral fue contraproducente para los trabajadores.

Se volvió de nuevo a la lucha por el derecho de asociación profesional que se reconoció, primero en Inglaterra, en donde se le dio a Francis Place el reconocimiento de la libertad de coalición en 1824, en cuyo año consideran los ingleses que terminó la época heroica de la Trade Unions. Posteriormente, en Francia, en 1864, se logró la libertad de coalición, y en la Ley de 1884 se reconoció la libertad de asociación profesional.

A partir de la Constitución Mexicana de 1917, donde ya es tomada en cuenta la clase trabajadora y sus derechos, se reconoce una nueva clase de garantías como lo es el trabajo y por lo mismo siendo una garantía social, reconoce y garantiza todos los derechos de los trabajadores y aquéllos que surjan de sus asociaciones.

En Europa se creyó que la primera Constitución que reconocía y elevaba los derechos del trabajador al rango de preceptos constitucionales era la de Alemania con la legislación de Weimar de 1919, creencia errónea, ya que fue México quien en su Constitución de 1917 consagró los derechos sociales de los trabajadores por primera vez en la historia del Derecho Constitucional.

Mario de la Cueva estima que el derecho de asociación profesional comprendería en un sentido amplio y genérico, la facultad de los trabajadores y los empresarios de asociarse en defensa de sus respectivos intereses.

En la actualidad se emplean indistintamente los términos de asociación profesional y sindicato como equivalentes; y así lo expresa la

fracción XVI del artículo 123 constitucional, al establecer: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

1.3. Concepto de sindicato

La palabra sindicato deriva del vocablo síndico, que en su equivalencia latina *syndicus* o en griego *Syndicos*, en su significado quiere decir con justicia, especialmente en el Derecho Laboral quiere decir toda organizacion o asociacion profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo oficio o profesion igual o similar, se unen para el estudio y proteccion de los intereses que así se comparten.³

Debe dejarse perfectamente claro que no solo el sindicato es propio o exclusivo de los trabajadores, sino que también los hay patronales para defender sus intereses de clase y hasta mixtos, los cuales son muy escasos, es decir, poco comunes.

En el Derecho Positivo Mexicano, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 expresa: "Sindicato es la asociacion de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". A mayor abundamiento, la legislacion y doctrina mexicana también expresan sus opiniones y en la Constitucion de 1917 se plasma y asegura el derecho de asociacion, pero como era natural, no propuso definicion concreta de la institucion del sindicato, sin embargo, en el texto del artículo 123 se da

³ Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII. Vigésima edicion. Heliasta. Argentina. 1981. p. 436.

una amplia panorámica de lo que debe entenderse por sindicato.

En las fracciones XVI y XVII del apartado "A" del mencionado precepto constitucional se manifiesta el derecho de trabajadores y patronos para constituirse o asociarse en defensa de sus intereses laborales en los términos que se transcriben a continuación:

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

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros; ..."⁴

Con lo anterior se reafirma que el derecho de huelga y el sindicato caminan paralelamente.

Los proyectos Portes Gil y de la Secretaría de Industria de 1929, son el antecedente inmediato de la definición vigente. El proyecto Portes Gil en su artículo 284 fue inspirado en la definición francesa: "Se llama sindicato a la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad u oficios o especialidades similares o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de sus profesiones".

En el proyecto de la Secretaría de Industria, el artículo 235 se limitó a mejorar la definición del proyecto Portes Gil: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión u oficio, constituida

⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México. 1997. pp. 127 y 131.

exclusivamente para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de su profesión”.

De estos antecedentes, doctrinales y legislativos, diremos que en el año de 1929 se celebró en México una convención obrero patronal, con el objeto de discutir los mencionados proyectos, que como se sabe, no fueron aprobados por las cámaras. En el año de 1931 las principales centrales obreras formularon diversas objeciones, especialmente la definición de sindicato, ya que les parecía demasiado restringido y pugnaban por una definición más amplia, a cuyo efecto propusieron una definición en los siguientes términos: “se llama sindicato, a la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión u oficio, similares y conexos, constituida para el mejoramiento, desarrollo y defensa de intereses comunes”.

La definición que da nuestra legislación tiene un triple antecedente, la definición francesa por un lado, tal y como la formularon Paul Pic y Georges Scelle, contemplándose también la definición que dieron los obreros a través de sus centrales en el año de 1929.

Un análisis a la definición que se encuentra en la Ley Federal del Trabajo vigente, respecto de los objetivos que deben perseguir los sindicatos, nos permite determinar que su contenido es el más adecuado para aplicarse a la realidad de nuestro país, el cual podemos desglosar de la siguiente manera:

- a) La asociación de trabajadores o patronos, lo cual implica un derecho que en otros lugares del mundo no se da, y
- b) El fin de dicha asociación será la defensa de sus derechos laborales.

Los anteriores conceptos nos ayudan a establecer que sindicato es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio que se constituyen con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

Es prudente apuntar una breve diferenciación sobre sindicato y asociación (mercantil o civil), resultando que el sindicato no persigue una utilidad como lo pretende y de hecho lo hace la asociación, sino que busca la mejoría general de sus asociados, sin capital propio, ni aportaciones de bienes fuera de las periódicas cuotas. El sindicato pertenece a la especialidad asociativa integrada por un conjunto de voluntades coincidentes en obtener un mejoramiento colectivo.

1.4. Diferencias entre coalición y sindicato

Consideramos necesario comentar algunos antecedentes de la coalición, para poder entender las diferencias que existen entre ésta y los sindicatos, los que ya hemos tratado en puntos anteriores.

Si aceptamos que "la vida humana se caracteriza por un definido espíritu de asociación"⁵ y que el hombre es sociable por naturaleza, tenemos que admitir que la coalición es tan antigua como la humanidad, siendo muy difícil precisar el momento en que aparece, sin embargo, consideramos que la coalición profesional de los trabajadores aparece en el instante mismo en que los obreros adquieren conciencia de clase y se convencen de que pertenecen a

⁵ CHAVEZ OROZCO, Luis. Historia Económica y Social de México. Ediciones Botas. México. 1938. p. 64.

una clase social que debe luchar por la conquista de los derechos sociales y económicos que le corresponden en el proceso de la producción.

Como ya lo hemos comentado, en Francia no solamente se negó a los obreros el derecho de libertad de coalición, sino que se consideró contraria al orden público, inclusive existió sanción de tipo penal para los trabajadores que formasen coaliciones; pero los franceses lucharon denodadamente para recuperar este importantísimo derecho, cosa que lograron a través de la Reforma de Napoleón III, la cual dio a la coalición de los trabajadores el carácter de lícita.

Los trabajadores ingleses tuvieron que realizar tumultuosas manifestaciones y librar cruentas luchas para reconquistar el derecho de libertad de coalición, consiguiendo que el gobierno la reconociera, además de que sucedió algo con mayor trascendencia, el reconocimiento de la personalidad jurídica de la coalición de los trabajadores.

En Alemania la lucha por la libertad de coalición se desarrolló en una forma mas lenta, pero a fin de cuenta le fue devuelto este derecho a la clase trabajadora.

En México, los primeros antecedentes de los paros y las huelgas como situaciones de hecho, los tenemos en el amotinamiento de los mineros de Real del Monte y en la manifestación pública que efectuaron los trabajadores del Gran Estanco de Tabacos en 1768.

Ahora bien, el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo determina que la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes. La coalición profesional no

debe confundirse con la asociación profesional llamada sindicato, aunque debemos reconocer que toda asociación profesional está precedida de una coalición, es mas, la asociación profesional llamada en nuestra Ley y en nuestro medio como sindicato, resulta ser una coalición permanente para efectos de huelga.

Podemos decir que la coalición es el primer acto de los trabajadores en ejercicio del derecho de asociación profesional que garantiza nuestra Carta Magna, por lo que el sindicato no anula ni esconde a la coalición profesional de trabajadores; son dos instituciones distintas, pero con una finalidad semejante.

Como ya fue comentado, cabe decir que el sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, siendo su objeto y su radio de acción más amplio y profundo, atreviéndonos a decir que mientras que el sindicato tiene propósitos políticos, la coalición no los tiene.

Cabe señalar que tanto el sindicato como la coalición son asociaciones profesionales que persiguen en cierta forma la defensa de intereses generales, las dos son instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo y que la principal diferencia entre ambas, siguiendo a la doctrina, es la permanencia de una y la temporalidad de la otra.

1.5. Fuentes del sindicato

Como ya hemos tratado en temas anteriores, los hombres que se dedican a una misma actividad o profesión económica productiva, tuvieron

desde siempre la inquietud de unirse para formar apoyos, que de una u otra forma acrecentaban sus esfuerzos; tanto en los siglos oscuros de la esclavitud, como en el seno de la libertad, se han dado los movimientos colectivos que han traído como consecuencia inmediata la formación de sindicatos; aún en aquellas esferas sociales que son consideradas como altas se ha dado este fenómeno, así vemos que los industriales, comerciantes y hasta latifundistas urbanos y rurales se han tenido que unir.

Originalmente estas uniones de carácter económico agruparon a todas las personas dedicadas a la misma actividad, sin hacer distinción entre pobres y ricos; en el proceso de formación del hoy poderoso imperio económico, los hombres a pesar de las diferencias que debieran existir entre ellos tenían un interés común que los unía.

Por lo menos hasta el período corporativo es posible hablar de gremios y no de sindicatos, ya que todavía no se había producido abiertamente la separación de los distintos elementos que componían los gremios, las corporaciones y las guildas. Esta separación empieza a establecerse en el siglo XIV, al amparo de poderosas agrupaciones que recibieron el nombre de *compagnages*, los cuales suministraron el elemento romántico del sistema corporativo que tuvo el espíritu original de un gremio tan poderoso en lo político como en lo económico y religioso.

De los antecedentes del sindicalismo actual resulta que en todas las épocas la lucha por el poder llevó a los hombres a unirse en colegios, cofradías, guildas, corporaciones y en la actualidad sindicatos, es decir, las organizaciones que a veces reunían oprimidos y opresores, finalmente se congregaron por separado y lucharon entre sí como hasta hoy en día, pero en esas organizaciones siempre ha existido el espíritu gremial que ha dado

impulso a la lucha que día a día configuran para alcanzar la dominación económica y social.

Actualmente parte de los componentes de tales organizaciones al pasar del gremialismo propiamente dicho o corporativismo al régimen sindical, pusieron fin al proceso de diferenciación y se convirtieron netamente en proletarios o capitalistas, constituyendo en nuestros días una de las fuentes más importantes de las relaciones colectivas del trabajo.

Consideramos que una fuente más del sindicato se encuentra plasmada en la propia Ley, ya que es en ésta en donde se contempla la posibilidad de unirse para formar un sindicato, tomando en consideración que el sindicalismo es un instrumento o herramienta del organismo, porque el segundo consiste en la teoría y práctica del movimiento obrero, Alberto Trueba Urbina expresa en un comentario a la Ley Federal del Trabajo: "El derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional; pero la asociación profesional de trabajadores y patrones persigue distintos objetivos: La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad."⁶

Por lo anterior, consideramos que cuando menos en nuestro país y en la mayoría de los países latinos, una fuente formal del sindicato es la Ley, al efecto nuestra Constitución establece a la letra del artículo 123, apartado "A"

⁶ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima novena edición. Porrúa. México. 1998. p. 175.

fracción XVI "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera", de lo anterior se comprueba que es precisamente en nuestro máximo ordenamiento jurídico en donde se genera la idea y posibilidad de conjuntar esfuerzos entre los trabajadores y los empresarios o bien entre ambos para lograr un fin común.

Razón de sobra le asiste a Juan García Abellán al afirmar que las fuentes del sindicato contemporáneo se deben de buscar en el derecho interno y en el internacional; en el primero figuran la Constitución, que es la fuente más preciada y clara, en ella se establecen las pautas y los parámetros que se deben respetar y cumplir. También hay que considerar las leyes subordinadas a la norma constitucional, ya que dichos ordenamientos son fuentes vivas de la libertad sindical, que es punto medular en los sindicatos. Ahora bien, por lo que hace al Derecho internacional, éste se refleja en las conferencias y acuerdos que patenta la Organización Internacional del Trabajo.

De lo mencionado con antelación podemos determinar que las principales fuentes del sindicato las encontramos en el gremio, la empresa y la Ley -interna y externa-, en el primero porque las uniones de los hombres se dieron como un derecho colectivo, lo que como consecuencia lógica trae una coparticipación de los trabajadores en la configuración de sus destinos y de la colectividad entera. Por lo que hace a la empresa, ésta ha sido importante ya que mediante la compleja coordinación de elementos de trabajo humano y mecánico, organizados con fines económicos, pudo dar nacimiento al Derecho del Trabajo como una forma colectiva del Derecho privado, integrado por normas de orden público, en razón de depender de aquélla en gran parte de la vida de la sociedad.

1.6. Clasificación legal de los sindicatos

Como un preámbulo sobre la clasificación de los sindicatos, consideramos que los mismos, así como las asociaciones profesionales, pueden dividirse en lícitas e ilícitas, siendo las primeras aquellas que legalmente se encuentran reconocidas o autorizadas y las ilícitas, aquellas cuyos fines contravienen las disposiciones legales, las que actúan en forma contraria a la verdadera finalidad sindical, así como las que se proponen por el empleo de la violencia para obtener situaciones contrarias al orden público establecido, aquellos sindicatos que persiguen un fin u objeto meramente profesional y que de acuerdo con las normas jurídicas representan el sistema que rige el Derecho Sindical.

Es necesario no confundir a los sindicatos con ciertos órganos que como las instituciones parasindicales, colaterales o subsidiarias, desarrollan algunos fines perseguidos por los sindicatos.

Todo sindicato o asociación profesional descansa sobre una base física, es decir, está ubicada en un determinado campo geográfico, en el cual ejercen su acción sobre los trabajadores o patrones en el sindicato contenidos. De ahí que pueden clasificarse los sindicatos de acuerdo con la posición geográfica que ocupen, en locales, comarcales, provinciales, regionales y nacionales, según en su seno agrupen a trabajadores o patrones de un pueblo, ciudad, de una determinada comarca, de una provincia, de una región o un estado o bien de un conjunto de éstos.

Es probable que existiera un sindicato que corresponda a los obreros de una sola empresa y que tenga el carácter de nacional porque

agrupa a trabajadores que laboran o residen en varias entidades federativas, sin que para ello se requiera una federación.

Los sindicatos que se proponen defender los intereses económicos de la profesión se dividen por la actividad de sus miembros, así hay sindicatos obreros y patronales, de profesión o industria, de obreros manuales o intelectuales, en todo caso para pertenecer a un sindicato se necesita tener determinada profesión y que ésta sea igual o similar a la que cada uno de los integrantes de la entidad o al menos que exista conexión entre ellos. Es de hacer notar que un grupo de obreros de distintos oficios que laboren en una misma empresa pueden constituir un sindicato, aunque no se dediquen al mismo oficio, ya que ahí existe una conexión entre las diversas profesiones u oficios, como ejemplo claro el Sindicato de Teléfonos de México o el mismo sindicato de empleados bancarios, dentro de los cuales se agrupan a cajeros, contadores no generales, secretarías, ayudantes y todo aquél que por Ley se le considere de base.

Hay una clasificación que hace Carlos García Oviedo⁷ con respecto a los sindicatos, la cual mencionamos a continuación:

1er. Grupo

Sindicatos Libres.- Son aquéllos que se crean por la mera voluntad de sus componentes y no es impuesto.

Sindicatos Voluntarios.- Es la manifestación derivada de la decisión del poder público.

⁷ Cfr. GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Editorial Librería General de Victoriano Suárez. España. 1934. pp. 890-891.

2do. Grupo

Sindicatos Particulares.- Son aquéllos que tienen su origen en la exclusiva voluntad de los particulares.

Sindicatos Oficiales.- Son los considerados como una entidad de Derecho Público, intercalada en la organización del estado.

3er. Grupo

Sindicatos Simples.- Son aquéllos que agrupan a uno solo de los elementos constitutivos, ya sean obreros o patrones.

Sindicatos Mixtos.- Son los sindicatos que reúnen a obreros y patrones, luchando unidos por alcanzar una superación conjunta.⁶

El primer grupo queda íntimamente ligado con el segundo, dado que a ambos se les determina en razón de la naturaleza de la voluntad o interés que les da origen y se establece en virtud del más esencial elemento de toda asociación sindical, la voluntad de sus integrantes para unirse en defensa de un interés natural y común, la de sus derechos; en el caso de los sindicatos oficiales del segundo grupo se evidencia la necesidad del poder público, de establecer las bases del control sobre las voluntades de los integrantes de las asociaciones, estimando por tanto que esta clasificación, no obstante de existir como una actividad más de poder público, es contraria al principio de libertad sindical a que se refiere el artículo 358 de la Ley laboral vigente.

Asimismo, consideramos que los sindicatos mixtos que se mencionan en el tercer grupo se encuentran fuera del contexto sindical, que al menos en nuestro país se vive, dado que desconocemos la existencia de organizaciones sindicales que se conformen o reúnan a obreros y patrones, ya

⁶ Cfr. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo I. Driskill. Argentina. 1986. pp. 890-891.

que en la vida práctica productiva, los intereses y valores que persiguen o tienen ambos son muy diversos.

1.6.1. De los trabajadores

La legislación laboral vigente conserva lineamientos y la enumeración de la Ley de 1931, incluyendo las variantes que tuvieron por objeto armonizar las diversas fracciones con la definición de sindicato que se establece en el artículo 356, al suprimir en el caso del sindicato gremial lo relativo a "la variedad de las profesiones, oficios o especialidades", contenida en el artículo 232 de la Ley anterior.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 360 señala las clases de sindicatos que los trabajadores podrán formar, a saber:

1.6.1.1. Gremiales

Los sindicatos fueron una forma natural de sindicación en la época medieval y en la era moderna, ya que para realizar el trabajo en los talleres no era necesaria sino una sola profesión u oficio, de tal manera que los trabajadores, por la similitud de sus problemas se agremiaban por profesiones, con independencia de los talleres en los que prestaban sus servicios.

La fracción I del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo señala como sindicatos gremiales a "los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad".

Así por ejemplo, se denominan sindicatos gremiales a los sindicatos de carpinteros, panaderos, actores y otros, agrupaciones que se distinguen porque sus miembros desarrollan actividades que los identifican.

1.6.1.2. De empresa

Los sindicatos de empresa superan la atomización que produce la organización gremial, ya que ésta se constituye de y para la profesión y los de empresa se olvidan de ella para contemplar únicamente a la clase trabajadora, es decir, el sindicato de empresa es el primer defensor de los intereses de la totalidad de los trabajadores.

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II define a los sindicatos de empresa como "los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa".

De lo anterior se desprende que el sindicato de empresa contempla la justicia como valor universal para la clase trabajadora, en tanto que el sindicato gremial mira a la justicia para cada profesión, aislada del conjunto al que pertenece.

1.6.1.3. De industria.

La Ley Federal del Trabajo en la fracción III de su artículo 360 señala como sindicatos industriales a los "formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial".

Los sindicatos industriales resultan ser una ampliación del sindicato de empresa, ya que si bien éstos últimos hicieron a un lado el espíritu

pequeño y cerrado de cada profesión u oficio, abriéndose a la totalidad de los trabajadores unidos, el movimiento obrero se dio cuenta que se corría el riesgo de crear otro espíritu cerrado y pequeño dentro de una comunidad, también pequeña y cerrada, que es la empresa. Por lo tanto, si el sindicato de empresa se detuvo en el interés concreto de una comunidad pequeña, el sindicato industrial tuvo la visión más amplia de una sección de la clase trabajadora, preparando el camino para los grandes sindicatos nacionales.

1.6.1.4. Nacional de industria.

Los sindicatos nacionales de industria se levantan por encima de los intereses locales para contemplar al trabajo como la unidad de una clase social nacional, considerándose como eslabón último en la cadena de la igualdad y unidad de los trabajadores.

Lo anterior se desprende de la situación de la industria nacional que prevalecía en 1931, la cual no estaba suficientemente desarrollada, además, el movimiento obrero no había logrado una unidad fuerte y amplia de los trabajadores de las distintas entidades federativas, pudiendo cubrir las necesidades de esa época el sindicato industrial.

Para 1956, la industria además del importante desarrollo que había alcanzado, se hallaba asentado en diversos estados de la Federación, habiéndose organizado varios sindicatos nacionales por el movimiento obrero.

Lo anterior obligó a realizar una correcta adecuación de la Ley a la vida del trabajo, considerándose a los sindicatos cuyos miembros prestan sus servicios a una misma empresa establecida en diversas entidades federativas y

a los sindicatos que se extienden a distintas empresas ubicadas, igualmente, en varios estados de la Federación.

Ante las nuevas modalidades, trabajadores y gobierno juzgaron conveniente aceptar una nueva categoría sindical, la de los sindicatos nacionales de industria, que la fracción IV del citado artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo define como: "los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas".

1.6.1.5. De oficios varios

Los legisladores de la Ley de 1931 se percataron de que en las poblaciones pequeñas de nuestro país existían, en proporción importante, pequeñas empresas, o mejor dicho pequeños talleres que se integraban de unos cuantos trabajadores y el propietario, que no siempre alcanzaban el número mínimo señalado por la Ley para constituir un sindicato.

Se pensó en dos supuestos: la reducción del número legal de 20 trabajadores o permitir las uniones sindicales de trabajadores de distintas ramas de la industria, habiéndose decidido los legisladores por el segundo de dichos supuestos, estimándose que los sindicatos pequeños carecían de fuerza para defender los intereses de sus miembros.

Por lo anterior y con el fin de fomentar el sindicalismo, la Ley estableció los sindicatos de oficios varios, cuya definición se encuentra plasmada en la fracción V del multicitado artículo 360 de la Ley laboral, que a la letra dice: "son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos

sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20°.

Del enunciado de las cinco fracciones comentadas se advierte que las organizaciones sindicales reciben diferentes denominaciones, a saber: de la igualdad de funciones, oficios o actividades que presten a una empresa o establecimiento, para que en cada caso se organicen dentro de los presupuestos de la Ley. Esta especie de asociaciones recibe en la doctrina el nombre de organizaciones verticales, a diferencia de las horizontales, por ejemplo, los sindicatos gremiales, de empresa, industriales, locales o nacionales, incluyendo también en esta organización horizontal a los sindicatos de oficios varios, por no haber dentro de ellos identidad de profesión o actividades, mucho menos especialidades, siendo requisito indispensable tratándose del sindicato de oficios varios, cuando se trate de constituirlo en un municipio, que el número de trabajadores de una misma profesión, oficio o actividad, sea menor de veinte.

Otra de las características de las organizaciones horizontales es que las empresas donde presten sus servicios los trabajadores, deben estar establecidas en una, dos o más entidades federativas. En esta última forma de organización se prescribe y nota la ausencia de la tarea que cumplen los trabajadores en las organizaciones horizontales que mencionamos, ya que éstas se constituyen con todos los trabajadores que presten sus servicios en una empresa o una categoría de empresa que desarrollen actividades similares o conexas.

Por lo que respecta a la formación de los sindicatos de oficios varios, la denominación se deriva de que pueden estar integrados por socios o agremiados que presten sus servicios en actividades diferentes, con el único

requisito de que la municipalidad no cuente con el número de trabajadores requeridos para formar el sindicato. Por lo que si se rebasara el número de veinte trabajadores, por su especialidad, oficio o profesión, estarían en aptitud de constituir un sindicato diferente al de oficios varios.

1.6.2. De los patrones

Tanto la coalición como la asociación profesional patronal parece que no tuvieron mayor relevancia, toda vez que de la Ley Federal del Trabajo se desprende que el legislador solamente se encargó de regular los sindicatos de los trabajadores, no así los sindicatos de los patrones, ni las coaliciones.

El capítulo II de la mencionada Ley, que reglamenta a los sindicatos, federaciones y confederaciones y que forma parte de las relaciones colectivas de trabajo dentro de un nuevo concepto integral de la Ley vigente, en forma exclusiva regula las asociaciones profesionales del obrero y brevemente hace referencia a los sindicatos de patrones.

1.6.2.1. Locales

La fracción I del artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos locales de patrones son "los formados por patrones de una o varias ramas de actividades".

1.6.2.2. Nacionales

Los sindicatos nacionales son los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas de acuerdo con lo dispuesto en la fracción II del citado artículo 361.

De esta última clasificación se aprecia que ambas fracciones del artículo mencionado, se concretan a establecer la calidad de las personas que deben integrar los sindicatos de patrones y nada más; por otra parte, el artículo 364 al señalar los requisitos mínimos de la cuantificación de la membresía de los sindicatos obreros, también alude a los sindicatos patronales para establecer el mínimo de tres para su constitución.

Aunque es de suponerse, la reglamentación o requisitos a que se refiere el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo en sus cuatro fracciones, para constituir los sindicatos, también les toca observar a los sindicatos integrados por patrones, así como las disposiciones que establecen el registro de los mismos.

El legislador de la antigua Ley del Trabajo, como aquél a quien se debe la actual Ley Federal del Trabajo, no explica las causas para no reglamentar más ampliamente la asociación profesional de patrones, si es de admitirse que si lo realizaron, fue de manera muy escueta.

1.7. Sindicato y sindicalismo

El sindicalismo surge en la historia como una fuerza social que enfrenta desde sus orígenes problemas significativos, como fue la crisis de las

corporaciones, tratando de llenar el hueco que se generó debido al rompimiento entre el capital, el trabajo y la estructura social-económica de aquéllos tiempos.

· El sindicalismo expone ideas, produce programas y trata de lograr una efectividad y desarrollo, también adopta sistemas diversos y medios para hacer efectiva su doctrina, el origen del sindicalismo lo encontramos en el marxismo, en donde la lucha de clases se da como un fenómeno para alcanzar el poder. Las técnicas para lograr un sindicalismo substancial pueden ser dos: de carácter puramente sindical o bien de inspiración política.

El sindicato persigue dos fines, uno inmediato y otro mediato, el primero es de tipo realístico y se refiere directamente a las condiciones de vida y las formas de trabajo de los trabajadores y el aspecto mediato es de tipo predominantemente ideológico, ya que tiende a modificar las estructuras económicas y jurídicas en el ámbito nacional e internacional.⁹

Con los fines inmediatos se trata de modificar la legislación vigente, haciendo que favorezca aún más a la clase trabajadora, tiene un carácter netamente económico.

El fin mediato tiene un gran contenido político y trata de hacer que el Estado se encuentre basado en otros conceptos que los que actualmente los rigen. Los medios de que se vale el sindicalismo comprenden una gama infinita de posibilidades, desde las jurídicas hasta las extrajurídicas, económicas, pacíficas, violentas y directas, como el caso de la huelga que es un medio de defensa directa, poderosa y la más común.

⁹ Cfr. RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Ob. cit. p. 71.

En el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo se define como sindicato a: "La asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Como podemos observar en la anterior definición, se comprenden las dos clases sociales que influyen en la producción, es decir, trabajadores y patrones; tanto unos como otros les asiste el derecho de velar por sus propios intereses, esta garantía de libertad esta consagrada en la fracción XVI del artículo 123 constitucional apartado "A" y para los trabajadores al servicio del estado, el fundamento se encuentra en la fracción XIII del artículo constitucional invocado, pero en su apartado "B".

Alberto Trueba en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo, determina que en el derecho de asociación profesional que se consigna en el artículo 356 ya señalado, se persiguen objetivos diferentes, según sea la asociación profesional que se constituya de trabajadores o patrones; en el primer caso el objetivo de los sindicatos se deriva de un derecho social que lo impulsa a luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y la transformación del régimen capitalista, en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, destacándose en éstos el de propiedad.¹⁰

Por otra parte, Alejandro Gallart Folch en su obra "El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico", establece que el sindicalismo es un movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito industrial, caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones establecidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas del mismo trabajador.

¹⁰ Cfr. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge... Ob. cit. p. 71.

Otra importante opinión es la de Mario de la Cueva, que dice que el sindicalismo es como la teoría y práctica del movimiento obrero, encaminada a la transformación de la sociedad y del Estado, para lo cual se les debe designar las dos características que integran la definición, la primera como organismo económico, local de autodefensa y de lucha permanente contra el empresario para lograr las mejoras en el trabajo y otros beneficios, y la segunda como un cuerpo económico-político de contenido ideológico que pretende mediante la acción política sindical, la transformación del mundo económico y político en que actúa.

En la etapa de tolerancia del sindicato entra la reglamentación a partir de 1917, en donde vienen leyes que regulan la organización y funcionamiento de los sindicatos, curiosamente este espíritu reglamentario fue característico de los países poco desarrollados, por el contrario en Europa, particularmente en Inglaterra, Francia e Italia el movimiento obrero, sólido y politizado impidió que en aras de la reglamentación el Estado asumiera el control de la vida y desarrollo de los sindicatos.

1.8. Cláusula de exclusión

Hemos visto anteriormente que la clase trabajadora conquista como arma para su defensa en contra del capital, la unión en torno al sindicato, y para lograr esta unión y fortalecerla hace aparecer la cláusula de exclusión de ingreso y una vez que los trabajadores han ingresado a la empresa, ven la necesidad de que éstos permanezcan dentro del sindicato y surge así la cláusula de exclusión por separación.

En esta época aparecen las corporaciones, que como ya se dijo, eran organizaciones que controlaban a todas las personas que estaban relacionadas con una industria determinada, su influencia en la producción era decisiva y la etapa en que predominó se llamaba época gremial.

Estas organizaciones para llevar adelante la defensa de sus intereses comunes, se valieron de distintos medios, entre los cuales destacaba el *boicot*, que consistió en la afirmación del derecho de asociación para que en los talleres de los maestros laboraran exclusivamente sus miembros; así cuando ingresaba al taller un trabajador ajeno a la asociación, el boicot se ponía en práctica, tanto en contra del maestro como del trabajador intruso, al primero se le boicoteaba dejando de trabajar en su taller los miembros que conformaban la asociación, con el propósito de obligarlo a despedir al trabajador no asociado; al segundo, se le hacía objeto de público desprecio, se cortaba toda relación con él como sanción al hecho de haber traicionado a sus compañeros de oficio, al aceptar trabajar fuera de la organización considerada como la única capaz de defender a los trabajadores.

Mario de la Cueva opina que el boicot es el antecedente más remoto que se conoce de la cláusula de exclusión de ingreso. Es necesario pensar que también es un antecedente de la cláusula de exclusión por separación, porque como consecuencia de él cuando el trabajador era expulsado de la asociación de compañeros, se le prohibía continuar prestando sus servicios en el mismo taller.

Vemos claramente que el boicot tenía, como las actuales cláusulas de exclusión, la finalidad de excluir de la empresa a aquellos trabajadores que no pertenecían al grupo.

Guardadas las proporciones de la época, sólo faltó al sistema mencionado, el reconocimiento estatal de los derechos que implican las cláusulas de exclusión para la clase trabajadora organizada, así como la posibilidad de su estipulación en los contratos que rigen las relaciones colectivas obrero-patronales.

En México las cláusulas de exclusión aparecen dentro de nuestra legislación después de la caída de Porfirio Díaz, hasta que los obreros obtienen el derecho de formar asociaciones profesionales y celebrar contratos colectivos de trabajo. Tuvieron cabida porque al igual que el sindicato, son necesarias para que siga subsistiendo la clase proletaria y esto lo hace fortaleciendo al sindicato.

Cuando fueron reconocidos legalmente los sindicatos, los patrones se dedicaron a formar los llamados sindicatos blancos, los que quedaban bajo su dominio trataban de dividir a los trabajadores de los sindicatos libres para formar varios y así restar fuerza al movimiento obrero en su lucha contra el capitalismo. Es entonces cuando los obreros, sabiendo que por la fuerza no podían hacer entrar a sus compañeros al sindicato, adoptan la cláusula de exclusión de ingreso, que aparece en 1916, de acuerdo con lo que escribe Mario de la Cueva: "José Ortiz Petriccioli, miembro distinguido de la CROM, nos informó que la primera cláusula de ingreso de que se tiene noticia figuró en el contrato colectivo de trabajo que se firmó en 1916 con la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A., pero no hemos conseguido un ejemplar de ese contrato."¹¹ y posteriormente se ve incluida en 1917 en infinidad de contratos colectivos de trabajo que se celebraron en los Estados de Tamaulipas y Veracruz. Al no ser suficiente esta cláusula para el fortalecimiento de los

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Tercera edición. Porrúa. México. 1984. p. 309.

sindicatos, ya que una vez que obtenían el empleo, los trabajadores renunciaban al sindicato y burlaban así la finalidad de la cláusula de exclusión por admisión, surgiendo la cláusula de exclusión por separación con la finalidad de resolver este problema.

Las cláusulas de exclusión fueron consagradas por el Estado oficialmente con motivo del laudo arbitral, del entonces presidente de la República, Abelardo L. Rodríguez, que estableció en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre los sindicatos petroleros del Sur de Veracruz y la Cia. Mexicana de Petróleo El Aguila, S.A. y a partir de esa fecha se han incluido en casi todos los contratos colectivos de trabajo.

Las cláusulas de exclusión son siempre pacto entre sindicato y patrón, únicamente se pueden aplicar cuando figuran dentro del contrato colectivo de trabajo, pero existe un caso de excepción en que la cláusula es impuesta por la Ley, independientemente de la voluntad de las partes y es en relación con el trabajo ferrocarrilero, de acuerdo con el artículo 251 de la Ley Federal del Trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo vigente se encuentran reguladas en un sólo artículo, tanto la cláusula de exclusión de ingreso, como la cláusula de exclusión por separación, el cual a la letra dice:

"Artículo 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la

celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Al referirnos a la cláusula de exclusión de ingreso, comprendida en el primer párrafo de este artículo, opinamos que regula la admisión al trabajo y no la permanencia en el mismo, o sea que al regir para los trabajadores que viniendo de fuera pretenden ingresar al servicio de una empresa, lógicamente debe ser inoperante para quienes al estipularse en el contrato, ya eran trabajadores; pensamos que tal disposición la incluyó atinadamente el legislador, para afirmar el derecho de esos trabajadores a la permanencia en el trabajo, evitando así una falsa interpretación del texto legal.

La amplitud del artículo transcrito, además de la que resulta de su literalidad, limita al patrón en su tradicional derecho de seleccionar libremente a sus trabajadores, a escogerlos dentro del conjunto de los miembros del sindicato contratante. En la práctica sucede que solamente solicita el número de individuos que requiere para cubrir las plazas y el sindicato es el que designa nominalmente a los que habrán de ocuparlas.

La cláusula de exclusión de ingreso sólo beneficia al sindicato titular del contrato colectivo que la contiene; la realidad así lo demuestra, la justificación creemos es la siguiente: la cláusula de exclusión, además de un medio que en general favorece la sindicación, tiende a unificar al sindicato, cuyos miembros prestan sus servicios en la empresa de que se trate, unidad que no se lograría si los patrones tuvieran libertad de contratar obreros afiliados a sindicatos distintos del que es titular del contrato colectivo.

En cuanto a la cláusula de exclusión por separación a que se refiere la parte final del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo y que por sus repercusiones y hondo significado, ha sido durante toda su existencia fuente de los más apasionados debates, tanto por parte de las clases en juego en el proceso de la producción, como de los comentaristas abocados al estudio de los problemas sociales, podemos decir que los problemas inmediatos de ella consisten en que el empresario que sea parte del contrato en que figure, queda obligado mediante solicitud sindical, a separar a los obreros que dejen de ser miembros del sindicato contratante, bien sea porque hayan renunciado a seguir perteneciendo a él, o porque éste los haya expulsado de su seno, desde luego sin que por ello el patrón incurra en responsabilidad alguna.

El legislador ha establecido que el hecho de que un trabajador se separe o sea separado del sindicato, es causa suficiente para que a petición de dicho organismo, el trabajador pueda ser despedido de su empleo.

El artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción VII establece las normas que deberán observarse por los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias de los trabajadores afiliados al sindicato.

En otras palabras el artículo citado sólo exige como garantía para los trabajadores el que sean escuchados, que la expulsión sea aprobada por mayoría de las dos terceras partes de los miembros del sindicato, y que los casos de expulsión estén establecidos dentro de los estatutos y sean exactamente aplicables al caso.

Cabe agregar que la expulsión de un miembro en una determinada entidad colectiva no es una novedad, pues tradicionalmente se le ha

reconocido a todo grupo social en relación con sus asociados, y así vemos expulsiones en un club deportivo, en un partido político, en una asociación cultural y otros.

Lo importante en la expulsión sindical, es que ésta repercute en el empleo del expulsado, porque al ser expulsado de inmediato, el sindicato solicita y obtiene el despido del trabajador.

El sindicato tiene un objeto legal de acuerdo con sus fines históricos y sociales, por tanto, no puede regular situaciones que no afecten sus finalidades y extenderse a todos los actos de la vida de los socios, sino solo a aquéllos que estén vinculados con la vida y fines de la asociación.

Por lo anterior, solo podrá regular como causas de exclusión, aquellos actos que vayan en contra de la consecución de los fines y objetos del sindicato, tales como falta de compañerismo, de colaboración, ir en contra del honor y prestigio del sindicato, entre otros.

Teóricamente no toda expulsión trae como consecuencia la separación del trabajador afectado, ya que si es un derecho del sindicato, éste está en aptitud de ejercerlo o no, según lo estime conveniente. Luego bien puede darse el caso que un sindicato expulse a un miembro y no solicite al patrón su despido.

El contenido de la conceptualización de los elementos intrínsecos en lo que se ve traducida la asociación sindical en México, nos ha conducido a exponer sus valores materiales y formales primarios y secundarios; las bases sociales y legales que han inspirado su determinación jurídica; las diferencias que surgen de su naturaleza; la esencia de su expresión formal y la

clasificación que de ella, en términos de la legislación vigente deviene; del ámbito en el que aquella jurisdiccionalmente puede ser ventilada, y por último, los fines fundamentales que deben prevalecer, en el tiempo y en el espacio de una verdadera asociación profesional, que se ve plenamente fortalecida en virtud de la preexistencia indispensable del principio de la cláusula de exclusión, por ingreso o por separación, con la que finalmente se consolida plenamente la trayectoria de poder, unión y fuerza indispensable en las organizaciones sindicales.

2. Antecedentes históricos de la asociación profesional.

2.1. El clan

Es posible afirmar que desde la aparición del hombre en la superficie terrestre se constituyó el trabajo. Lo importante es decir que por cuestiones socioecológicas el trabajo siempre se ha hecho en forma colectiva, como lo fue la recolección incesante de alimentos, siendo comprensible que cualquier actividad productiva tendría que llevar implícita una colectividad participante.

La primera revolución técnica en el trabajo fue precisamente al emplear instrumentos de piedra en la etapa lítica, lo cual trajo como consecuencia una producción ligeramente más activa, ya que al emplear dichos instrumentos de material rígido se obtenía la suficiente alimentación. Esto se debía no solo a las técnicas de caza sino también en gran medida a la forma de organización del trabajo, es ahí cuando aparece el trabajo en grupo impulsado para un bienestar común. En las grutas de Africa austral se han encontrado lo que se consideran los primeros utensilios, que denotaron las primeras huellas de trabajo colectivo.

"El *homo sapiens* ya con su inteligencia es capaz de transmitir sus experiencias, el hombre en bloque como transformador de la materia se convierte en un protojefe, aun cuando sea en su propia familia o en su pequeño clan primitivo".¹²

El término *clan* etimológicamente significa familia que proviene de

¹² NOUGIER, René. Historia General del Trabajo. Tomo I. Grijalvo. España. 1975. p. 18.

un mismo tronco. Es prudente señalar la diferencia entre clan y tribu, ya que el primero se encuentra conformado en su unión por lazos de sangre con ascendencia común y la segunda no necesariamente es así, ya que el clan era una macrofamilia.

Siempre ha existido un afán por asociarse o conjuntar esfuerzos unos con otros, un espíritu por ayudarse mutuamente, así vemos que los hombres se han reunido para cazar, recolectar frutos o cualquier otra actividad que implique un esfuerzo físico, este fenómeno de asociarse se dio primero en el núcleo familiar, teniendo como propósito fundamental la defensa y cooperación para lograr un bien común.

Ahora bien, cuando existían las uniones de varias familias, éstas dieron origen a un conglomerado social que se denominó *tribu*, que según Renard es "La familia agrandada y prolongada que reconocía un jefe ancestral común...". El clan comprendía una pareja inicial, los que descendían de la mencionada unión y hasta la tercera o cuarta generación inclusive, unidos por la sangre, aunque también podían ser personas que buscaban protección. Su característica principal era la formación de un solo grupo sólidamente unido e igualitario, con normas o reglas de conducta estrictas.

Los clanes se clasificaron en diferentes tipos o especies, así encontramos clanes de comunidad por razones de domicilio, siendo aquéllos los formados por el hecho de que los integrantes vivían en la misma cueva, también existieron los clanes de caza o hasta de recolección, en los cuales no era necesario que los habitantes cohabitaran en el mismo lugar; lo importante es que los clanes eran organizaciones que se formaban para luchar por un bienestar común, tratando de protegerse unos a otros.

Como ha sido manifestado, el clan tiene su origen en la familia, por lo general en cuanto se habla de clan se asocia de inmediato el término *gens*, que se usó con posterioridad dentro de la cultura romana para definir a las gentes de las tribus con sistemas patriarcales. La etapa del trabajo ya precariamente organizado que se desarrolló dentro del clan es propia de la prehistoria, ahí predominaron los vínculos personales sobre una conveniencia personal y profesional, en el clan se dio el primer paso para una asociación laboral que trae como consecuencia lógica una identidad de tareas así como la unidad patrimonial, siendo muy sencilla la forma de gobierno del clan, la cual se desarrollaba mediante un patriarcado que generalmente lo ejercía el anciano más capaz.

2.2. Los collegis romanos

No se cuenta con un dato preciso de cuando aparecieron dichos colegios, algunos autores señalan que en la época anterior a Gayo ya existían asociaciones de artesanos, para citar un ejemplo mencionaremos a Grecia, en donde existieron las *estairias* que eran propiamente dicho la unión de gremios, entendiéndose como tales a la asociación de maestros, oficiales y aprendices de una misma profesión u oficio. Así mismo, podemos afirmar que la fuente histórica de los colegios romanos se dio precisamente en Grecia.

Con posterioridad, en la promulgación de la Ley de las Doce Tablas ya se contemplaba la existencia de colegios romanos gremiales, que eran organismos autónomos que se regían de formas distintas, siempre y cuando no se contrapusieran a lo que establecía el Imperio. Fue tal la cantidad de colegios romanos que se formaron, que éstos llegaron a representar una importante voz de fuerza, alcanzando privilegios políticos e influyendo dentro

de las decisiones del propio estado, los colegios romanos al igual que hoy en día los sindicatos para hacer valer su existencia, requerían una autorización y que en la actualidad equivaldría al registro sindical; ahora bien, para la extinción de un colegio gremial y a diferencia de lo que en nuestros días ocurre con los sindicatos, no era solo la simple manifestación de sus miembros de disolver, sino que además se tenía que contar con visto bueno de la autoridad imperial; por otro lado para que un colegio gremial funcionara en Roma, era necesario que existieran unos estatutos.

En aquél entonces existían diversas clases de colegios, de los cuales señalamos los siguientes:

- a) Por orden profesional;
- b) Los formados por hombres libres;
- c) Los formados por libertos y esclavos; y
- d) Los formados por mujeres.

El funcionamiento de los colegios según se señala, se daba dentro de una autonomía total, existían magistrados que eran elegidos de entre los mismos miembros de una manera democrática, tenían como facultad la de juzgar a aquellos miembros del colegio que habían cometido un delito profesional. Por otro lado, hay que mencionar que su punto de reunión de cada colegio se realizaba en un lugar conocido como *schola*, que significa casa común, en donde se guardaba la caja que pertenecía a la comunidad, conteniendo ésta el patrimonio que le pertenecía al colegio. En dichas organizaciones se aunaban el trabajo, la religión y la fe, dado que en aquél entonces había una gran cantidad de esclavos, no se contaba con una significativa reglamentación del trabajo.

En la época del emperador Dioclesiano se realizó una modificación importante a lo establecido en la cuestión salarial, en dicha época imperial se crearon dos grandes divisiones de los colegios existentes: los colegios públicos y los colegios privados. Los primeros contenían a los boteros o navieros, panaderos, salchicheros, carpinteros, herreros y trompeteros; los colegios privados se caracterizaban por congregar gremios poderosos como los banqueros, canteros, textiles, médicos y profesores.

En Roma se entendía como colegio a aquellos organismos integrados por personas de una misma profesión, arte u oficio, que se constituían para ejercer en un determinado ámbito territorial, teniendo como principal objetivo el fomentar el ejercicio digno, honrado y eficiente de la profesión u oficio, vigilando que los miembros cumplieran estrictamente con sus deberes. En Roma, el ejercer una profesión constituía una *militia*; se formaron verdaderas corporaciones al frente de las cuales se encontraba el *primas*, que era aquel anciano que asistido por un consejo trataba de impartir disciplina dentro del propio colegio.

Es indudable que los sindicatos modernos tuvieron como antecedente los colegios romanos, ya que en éstos se dieron las primeras formas de asociación que originaron el desarrollo substancial del trabajo organizado.

Las principales características que presentaba un colegio se resumen primordialmente en los cuatro puntos que en seguida se enlistan, aunque no eran los únicos:

- a) Monopolio de la profesión, arte u oficio.
- b) Reglamentaba la productividad.

c) Unión para trabajar y a la vez adorar a la divinidad.

d) Vigilancia de sus miembros en su actividad profesional con el objeto de dignificar la actividad.

En el año 67 ó 64 a. C. la Ley Julia abolió diversas asociaciones políticas y religiosas, como las Sodalites y Collegia Compitalitia. Los colegios que lograron subsistir en tan severa reglamentación fueron aquéllos que se consideraron como primordiales para el funcionamiento y seguridad del propio Imperio, a dichos colegios se les concedieron privilegios y prerrogativas con la condición de tener una actitud servilista hacia el estado, tal como sucede en la actualidad con aquellos sindicatos en que sus agremiados prestan servicios al gobierno, a estos nuevos colegios también se les conoce con el término de corporaciones.

En la época de Alejandro Severo se establecieron colegios de todos los oficios, no solo en Roma sino también en las provincias, por otro lado, en la medida en que al colegio se le otorgaban privilegios, también se le imponían restricciones, por ejemplo las cargas fiscales y la pérdida de la libertad para sus colegiados para cambiar de profesión u oficio, al grado que los hijos tenían que seguir la actividad que habían desarrollado sus padres.¹³

Con la caída del Imperio Romano, los colegios de éste perdieron fuerza y desaparecieron, dejando una profunda huella en el desenvolvimiento de Roma.

¹³ Cfr. RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. U.N.A.M. México. 1980. p. 22.

2.3. Las guildas

Fueron aquellas agrupaciones que principalmente se formaron en Alemania en el siglo VII, tuvieron como fuente una vieja costumbre de convidar, es decir, que un grupo de personas se reunían para realizar un banquete y en el transcurso del mismo se trataban asuntos o negocios y era común que los asistentes a dicho evento se juraran fidelidad y protección recíproca; la principal característica en las guildas es la mutualidad industrial.

Según Gross "Las guildas deben su origen a las ideas cristianas de caridad y fraternidad...", existen tres tipos de guildas:

- a) Religiosas o sociales
- b) De mercaderes
- c) De artesanos

Las guildas religiosas o sociales se puede decir que fueron las primeras, ya que como hemos dicho, se deben a la propagación de las ideas cristianas de caridad, defensa mutua y finalidad religiosa.

Las guildas de mercaderes tenían como objeto principal el asegurar la protección de los bienes y las personas de sus miembros, habiendo sido tal el poder de estas guildas, que se unieron para formar federaciones. Un ejemplo claro fueron las anseáticas, que se fundaron para protegerse de los ataques de los corsarios y piratas.

El funcionamiento de las guildas era por medio de los estatutos que ellas mismas dictaban, la democracia era fundamental para los miembros, se dictaban normas específicas para realizar una labor sea cual fuese ésta, sobre

todo en la forma de gobierno y el manejo de los fondos que se reunían; por lo que hacía a la forma de trabajar, se trataban de dictar reglas de carácter ético, por ejemplo: no era posible mostrar productos de otra clase, como en el caso del trigo de primera calidad en combinación con el de segunda o tercera.

Dentro de las guildas existían categorías o escalonamientos de sus miembros, en las que había diferencias que se resumían de la siguiente manera:

a) Aprendices o discípulos, que eran aquéllos que recién habían ingresado para aprender el oficio o arte; estas personas se encontraban bajo la vigilancia de los ancianos que tenían un lugar preponderante.

b) Los *famuli* o compañeros, eran aquéllos en los que se basaba la producción en forma más profesional, ya que éstos eran quienes realmente constituían la base de las guildas, la categoría económicamente útil y productiva la componían estos *famuli*.

c) Por último, los maestros o *magistri*, que eran los que ya en edad avanzada integraban las guildas y por lo regular se encontraban dentro de los órganos de poder o vigilancia de los mismos, estos individuos tenían que dominar perfectamente el oficio, ya que además tendrían bajo su cuidado directo a los discípulos que deseaban aprender la actividad; de gran importancia era la opinión de estos maestros, ya que trataban de mantener un espíritu ético y profesional.

Guillermo Cabanellas manifiesta que "Guilda es la institución que tiene sus antecedentes en los colegios romanos..."¹⁴ , por lo que las guildas eran sin lugar a duda una especie de asociación en que mezclados los ingredientes de profesionalismo y religión, se desarrollaba una actividad.

Fue tan positivo el movimiento de las guildas que el mismo trató de revivir en pleno siglo XX, siendo precisamente en Inglaterra en donde se ensayó dicha forma de trabajo, ya que a principios de siglo los sindicatos trataron de difundir el cooperativismo de producción mediante órganos rectores establecidos dentro de las industrias; para el año de 1920 se había logrado un buen funcionamiento de dicho movimiento gildístico, pero cinco años más tarde el mismo desapareció debido a la lucha sostenida entre el partido laboralista inglés y la "Trade Unions".

2.4. Corporaciones de oficios y corporaciones florentinas

El vocablo corporación proviene del latín *corpus-corporis*, que significa cuerpo.¹⁵ La corporación es una entidad pública jurisdiccional, un municipio, persona moral, gremio o asociación profesional, es toda aquella forma de colectividad que cuenta con derechos y obligaciones, una personalidad propia y hasta un patrimonio independiente del que cada integrante de dicha corporación represente.

Una vez precisado lo anterior, trataremos los antecedentes, características, organización y otros aspectos interesantes acerca de las

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. Ob. cit. p. 318.

¹⁵ Cfr. *Ibidem*. p. 380.

corporaciones de oficios y corporaciones florentinas.

La corporación de oficios es una asociación laboral, religiosa y social que apareció en la Edad Media, época en la cual la desigualdad social era extremadamente significativa.

La duración de las corporaciones de oficios se prolongó hasta el último cuarto del siglo XVIII. Como antecedente directo de esta organización tenemos a los colegios romanos, aunque cabe señalar que su distinta naturaleza se debe precisamente a que las corporaciones cuentan con rasgos propios.

A finales del siglo XI con la traslación de los trabajadores hacia las ciudades, convertidas ya en centros de producción y teniendo como marco el reconocimiento de la vida municipal y la reglamentación de funciones públicas y actividades profesionales, además de la formación de talleres con organización laboral y ese espíritu de solidaridad que es vital en cualquier tiempo, surgen agrupaciones de trabajadores que practicaban el mismo oficio, los ejemplos más significantes se hallaron en las cofradías y en los gremios, en donde la organización municipal gozaba de una auténtica autonomía; los primeros que se agruparon para formar las corporaciones de oficios y sobre todo con el fin de proteger los intereses comunes fueron los mercaderes, en el siglo XII en Francia y España.

Cuentan los historiadores jurídicos que en las corporaciones todo empezaba con el juramento que obligaba a sus miembros a la defensa permanente de los intereses comunes y las prácticas religiosas, el fin u objeto principal era el control del mercado, el ejercicio de un monopolio mediante la

limitación del ingreso a nuevos miembros y la guarda o confidencialidad sobre técnicas de la actividad profesional.

En toda Europa se establecieron las corporaciones de oficios, pero en cada ciudad eran distintos los requisitos para fundarlas, por ejemplo, en Venecia no se requería la autorización formal para constituir las, pero en Bolonia, Italia, era primordial dicha autorización. La forma de gobierno de cada una de las corporaciones era mediante las asambleas periódicas, en las cuales se ponían a consideración los ingresos y la aportación que se les debía cobrar a los miembros, también se sancionaban las expulsiones y solo era posible renunciar a la corporación con el visto bueno de la misma.

La forma de trabajo era regulada por la salida y entrada del sol, aunque cabe hacer mención que Guillermo Cabanellas no está de acuerdo con esta opinión, ya que en sus investigaciones manifiesta que "La jornada de trabajo solía iniciarse con la salida del sol y se prolongaba hasta que las campanas de la iglesia tocasen al ser visible el primer lucero de la tarde, así que en invierno se trabajaban ocho horas y en verano casi el doble".¹⁶ Lo anterior es más creíble, ya que así se ha comentado por otros autores, por ser costumbre de aquella época.

Por lo que se refiere al descanso semanal, éste se hacía por motivos religiosos, ya que desde aquel entonces y todavía hoy en nuestros días, se buscaba el pretexto para no trabajar, argumentando festividades.

En las corporaciones existían aspectos importantes, como el establecimiento de las condiciones generales de trabajo y la fijación de salarios por medio de categorías, apareciendo en esa época los tabuladores. Por lo

¹⁶ Ibidem. p. 27.

anterior, el maestro tenía un sueldo, el oficial otro más bajo y por último el aprendiz, que ganaba el mínimo que también se fijaba.

El ambiente de trabajo era poco agradable, pues el mismo se realizaba en lugares insalubres. Las características más significativas de las corporaciones fueron:

- La estructura de organización era por medio de jerarquía como se ha dicho.
- Se pretendía y en muchos casos se lograba, el monopolio del gremio.
- La regulación de la capacidad productiva se lograba mediante un control sobre los productos elaborados y tratándose de conservar una calidad como medio de prestigio para el gremio.¹⁷

La asociación voluntaria que ofrecían las corporaciones se fueron perdiendo al implantarse un sistema exclusivo que obligaba a cuantos quisieran ejercer el oficio propio de cada corporación.

Es de hacer notar, que paralelamente a las corporaciones existían jurados u órganos de vigilancia, también llamados cofradías.

Las corporaciones tenían una jurisdicción disciplinaria en cuanto a los miembros de la organización y para ver la correcta aplicación de los reglamentos sobre aprendizaje, fabricación y la venta de la producción. La cofradía era el órgano de las corporaciones que se encargaba de las obras de caridad, por lo general esto se daba en las corporaciones religiosas.

¹⁷ Cfr. *Ibidem*. p. 28.

Las corporaciones en la época de su apogeo lograron centralizar los tres poderes estatales: el legislativo, ya que la asamblea era quien dictaba los estatutos gremiales y establecía las condiciones de trabajo ya comentadas; también el poder ejecutivo se encontraba presente, ya que las funciones de los cónsules se reflejaban al hacer valer las decisiones de la asamblea; asimismo, el poder judicial, puesto que los maestros contaban con atribuciones para sancionar las faltas de los integrantes de las corporaciones.¹⁸

Como ya se ha manifestado, en casi toda Europa existían corporaciones de oficios, pero en cada lugar tenían diferentes nombres o denominaciones cada uno de los puestos ejecutivos, lo que hoy conocemos con el nombre de secretario general de un sindicato moderno, en Italia se les llamaba cónsules, en Francia *baillis*, en Inglaterra *rewars* y en España *veedores*.

Entre las principales funciones que dichas personas desarrollaban se encontraban, el rendir culto religioso en forma preferencial o en grado de honor, también imponían multas a quien transgredía las normas de conducta establecidas dentro de la corporación.

Las categorías de los miembros se fundaban o partían de la clase de maestros de los oficios, siendo ésta la más alta y sus fines o funciones eran primordiales en el sentido judicial, dentro de las corporaciones habían estatutos que regulaban las condiciones de trabajo, también ahí las condiciones de venta se fijaban, así como la programación y celebración de ferias y mercados.

Las corporaciones eran sujetos de derechos y obligaciones, siendo importante mencionar que el principal derecho era el de propiedad, ya que la

¹⁸ Cfr. *Ibidem*. Tomo III. p. 236.

corporación como persona jurídica poseía un patrimonio y una capacidad objetiva para obligarse mediante contrato, por lo que podía comprar o vender y hasta rentar.¹⁹ Específicamente sus ingresos provenían de las captaciones que por concepto de derechos cobraban a sus miembros, cobro de multas y donaciones que se recibían entre otros conceptos.²⁰

Los ingresos de las corporaciones disminuyeron cuando se convirtió en derecho real el poder vender el oficio y percibir dinero por el traspaso, siendo una de las causas por las cuales el patrimonio de las corporaciones fue decreciendo, al grado de convertirse en un problema latente y significar más tarde las causas principales de la decadencia del sistema corporativo, lo que aunado al exceso de corrupción de ideas y las costumbres de la clase trabajadora, aseguró la decadencia, la cual se dio a principios del año 1500 d. C. y fue hasta el siglo XVII cuando se dictó su supresión.

Dado que las corporaciones de oficios gozaban de privilegios arraigados, fue Anne Robert Jacques Turgot quien en su carácter de fiscalizador general de Francia en 1776, dictó un edicto que ratificó el Rey Luis XVI en el cual se suprimía la existencia de las corporaciones, pero esto sucedió en forma parcial ya que fue precisamente la Ley Le Chapelier del 14 de junio de 1791, la que definitivamente abolió las corporaciones, expresando que "Debe permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de sus reuniones sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes, no existen corporaciones en el Estado y no debe haber interés alguno que no sea el particular de cada

¹⁹ Cfr. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo IV. Ob. cit. pp. 892-893.

²⁰ Cfr. Ibidem. p. 897.

individuo, no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos a la creación de intereses en un espíritu de corporación".²¹

En España también desaparecieron las corporaciones de oficios, solo que esto se dio hasta el año de 1813, en donde mediante un decreto se anunció la libertad de establecer fábricas sin permiso ni licencia alguna, así como el ejercicio de cualquier oficio útil, aunque existieron varios intentos por volver a dar vida a las corporaciones en la vieja España, fue hasta el año de 1836 cuando desaparecen totalmente las corporaciones, cerrándose así un capítulo que laboralmente prevaleció cinco siglos en Europa.

A las corporaciones florentinas es necesario tratarlas en forma separada respecto de las corporaciones de oficios, esto se debe a que las primeras posiblemente fueron las más importantes, ya que infinidad de autores así lo señalan.

En la ciudad de Florencia, Italia, a principios del siglo XI aparecen dos sistemas en pugna, el de la economía del agro y el de la economía de las ciudades, éstas tienen por objetivo al pueblo mismo que se funda en el trabajo de los artesanos.²²

Con la transferencia o movilización de las ciudades, a principios del siglo XV en Italia, específicamente en Florencia, las corporaciones se convirtieron en entidades que detentaban grandes capitales y ejercían un monopolio no solo en cuanto al trabajo sino también con respecto a la producción de determinados productos, aquí se presentan fenómenos

²¹ CABANELLAS, Guillermo. Derecho Colectivo Laboral. Atalaya. Argentina. 1967. p. 30.

²² Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Atalaya. Argentina. 1946. p. 31.

singulares como el obrero que alcanza un rango elevado y también se observan maestros que se convierten en verdaderos patrones poderosos. Se habla que en ese tiempo había trescientas fábricas textiles y en ellas laboraban unos treinta mil obreros, produciendo lo bastante para hablar de una eficiencia y poder significativo.

Ahora bien, en otras partes de Europa como España aparece una especie de corporaciones de oficios, que no lo eran propiamente dicho, ya que los objetivos eran distintos, además habían cofradías y corporaciones.

El movimiento corporativo moderno tiene su principal inspiración o antecedente en las corporaciones de oficios, pudiendo concluir que el corporativismo es el sistema de organización social o político que tiene como base la agrupación de los hombres, según la conveniencia de sus intereses naturales y de sus funciones sociales.

El corporativismo es un concepto que surgió con la práctica o predicación de la doctrina fascista, se desarrolló al terminar la primera guerra mundial y fue entonces cuando los sindicatos pasaron a constituir corporaciones de Derecho Público que se infiltraron en el Estado y penetraron con fines políticos para regir la vida íntegra del trabajo.

Fue en Italia donde el corporativismo tuvo una significativa representación, aunque también se manifestó en España, Alemania, Brasil y Portugal. A Benito Mussolini se le atribuye la formulación y aplicación más clara del corporativismo, aunque hay que aclarar que no por ello se le debe de considerar como el padre del mismo, sino que únicamente durante su régimen de dictadura se desarrolló a la perfección.²³

²³ Cfr. DEVEALI, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. Sopena. España. 1966. p. 89.

Las corporaciones de oficios y en éstas incluidas las florentinas, fueron en su tiempo la forma colectiva más acertada ya que no existía una gran explotación del hombre por el hombre y que desgraciadamente los intereses mezquinos de la burguesía vieron la oportunidad de convertirlo en un sistema de trabajo poco grato e inmisericorde y como ya se apuntó, su sentencia de muerte se dio con la propagación de las ideas del fisiócrata Turgot, quien con su famoso edicto los suprimió, pero al parecer dicho edicto no convenció totalmente ya que a la caída de dicho personaje, los organismos fueron restaurados con posterioridad mediante la Declaración de los Derechos del Hombre de 1789. Por desgracia en 1791 se proclama la Ley Le Chapelier que las suprime completamente.

2.5. El sindicalismo moderno

El sindicato moderno no es descendiente directo de los colegios romanos, ni tampoco encuentra su fuente en las corporaciones de oficios ya que cada movimiento guarda características propias, que en algunos puntos se estrechan, pero no lo suficiente para asociarse unos con otros, por lo que se debe deducir que cada movimiento en su época fue primordialmente en la vida productiva y económica, pero nada más y es por ello que no es posible atribuir semejanzas entre uno y otro.

Se afirma que el Derecho Sindical o la aparición del sindicato se da con la expedición de la Ley Le Chapelier, lo que para algunos autores no es real como el caso de Mozart V. Russomano, que argumenta que no es posible que se trate de atribuir el nacimiento del sindicato a un hecho legislativo; asimismo, es innegable que al prohibirse la manifestación laboral o derecho de asociación, surge la corriente que da nacimiento al sindicalismo, siendo

precisamente esto en el momento en que desaparecen las corporaciones de oficios por medio del mencionado ordenamiento francés que argumentaba: "Es propósito fundamental de la Constitución, la anulación de toda especie de corporación de un mismo Estado y profesión, se prohíbe restablecerlas con cualquier pretexto...".

Agrega Mozart V. Russomano que el sindicalismo tiene su origen en el preciso momento en que la corporación es suprimida por presiones internas y externas, pero de ningún modo por hechos legislativos, puntualizando que los aspectos internos referidos se deben a que los aprendices y los compañeros se tratan de superar y por lo que hace a los aspectos externos se debió a los procesos industriales y a la victoria de las ideas liberales de Turgot.

Cuando se dio el fenómeno de la división de las corporaciones, aparecieron por un lado los patrones que podrían haber sido los maestros de las mismas corporaciones y, por otro lado, los trabajadores que eran los aprendices y compañeros, al surgir esas dos especies comienza una lucha de clases distinta que hasta el día de hoy ha imperado dentro del clima laboral.

Por eso la lucha de clases es la batalla de los trabajadores para organizarse y enfrentar entonces sus destinos con alguna posibilidad de triunfo; así se entendió el problema de la burguesía en los años de la Revolución Francesa, apareciendo de nueva cuenta la multicitada Ley Le Chapelier, ya que ésta impidió la organización del trabajo como arma contra la tiranía.²⁴

²⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 371.

Ya que nos hemos referido a la lucha de clases, consideramos que ésta no es una teoría inventada por algún filósofo o político, sino una ley natural y fundamental de la historia del hombre, forjada en la oposición que creó la propiedad privada entre propietarios de la tierra y de la riqueza de éstas, en contraposición con aquéllos que no tenían tierra y mucho menos riquezas.

El liberalismo trajo como consecuencia problemas de paros indefinidos, crisis en el trabajo, arbitrariedad en los salarios y jornadas de trabajo agotadoras, por lo que ante tal situación el trabajador trató de unirse para hacer frente a su competidor, el capitalismo abusivo.

Para hablar de sindicalismo tenemos que distinguir tres etapas o fases que corresponden al desarrollo de dicho movimiento. Estas tres etapas son la época de represión, época de tolerancia y, por último, la época del reconocimiento.

En la época de la represión es donde la legislación se pronuncia en contra de la asociación de los trabajadores. En esta época la clase trabajadora se encuentra excluida de la vida social, hasta el punto de que era motivo de persecución aquél que tuviese espíritu revolucionario, lo que trajo serios levantamientos en Francia, Bélgica y Alemania; la clase económicamente fuerte disponía de armas poderosas para defenderse contra cualquier intento de unión obrera, lo anterior aunado al poder que el Estado ejercía en favor de los capitalistas, hacía una situación insostenible.

A principios del siglo XIX el mundo se vio envuelto en una ola de represión hacia aquellos grupos que se coaligaban con el objeto de defender sus derechos como trabajadores, lo que en conjunción con los problemas

sociales eran verdaderas situaciones de crisis, trayendo como consecuencia inmediata la creación de sindicatos en medio de violentas manifestaciones y como ya se sabe, lo que más se persigue crea adeptos, así que el triunfo del sindicalismo fue contundente.

Primero se reconoció la personalidad del sindicato, para posteriormente dar origen o vida a un derecho que encontró su fuente en la solidaridad, nos referimos a la huelga. Estos medios de lucha se conjuntaron y así iniciaron un largo camino que sería paralelo, así que como afirma Guillermo Cabanellas: "la organización sindical nace envuelta en un sistema de lucha como reacción natural, dado el abandono en que se encontraban los problemas de los obreros".²⁵ Como se puede comparar con las épocas anteriores al siglo XIX, el hombre como ser pensante y por naturaleza inconforme, en el siglo pasado había perdido un derecho innegable que es el de asociación, al grado de que estaba prohibido crear normas para conseguir un mejoramiento de las condiciones de trabajo.

La lucha se intensificó contra las asociaciones laborales y trajo como consecuencia lógica un irrefrenable abuso y explotación del trabajador, hasta se llegó a considerar un delito contra la libertad industrial el hecho de reunirse para tratar asuntos referentes al trabajo, pero afortunadamente no dio resultado esta medida y los intentos por apagar el movimiento obrero eran cada vez mayores, pero los trabajadores organizados iban siendo cada vez más numerosos y populares y como dijo Klein Wachter en su obra *Economía Política* "cuando los hombres avizoran tiempos difíciles, se reúnen para dolerse conjuntamente de sus sufrimientos y buscar las medidas posibles de ayuda...", así que mientras los Estados los reprimían con legislaciones crueles, más se fortalecía el espíritu de lucha entre las fuerzas de trabajo.

²⁵ CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Ob. cit. p. 62.

En un principio los movimientos sindicales de esa época emplearon la huelga como una fórmula para atacar al empresario, pero los trabajadores no podían soportar la falta de ingresos, así que casi siempre terminaban por aceptar por hambre muchas condiciones que favorecían a los patrones, tomando experiencia en cada movimiento de huelga que fracasaba, se fortalecía más la solidaridad y conjunción de esfuerzos para enfrentar una nueva lucha, dando como resultado un movimiento asociacionista entre sindicatos y agrupaciones no reconocidas como tales.

También en México se dio este tipo de luchas sociales y cuentan las crónicas que los industriales de Puebla en la época del porfirismo cercaron los campamentos de sus trabajadores a efecto de evitar que nadie pudiese penetrar en ellos e introducir ideas liberales como: la teoría de la existencia de leyes económicas naturales, ante las que resultaba inútil levantar barreras, la Ley Le Chapelier que ya influyó en nuestro México y que hacía imposibles las asociaciones de trabajadores y las huelgas que éstos pretendían, los códigos penales que castigaban severamente las violaciones a las leyes y el Derecho Civil que enfrentaba a los trabajadores en una lucha por conseguir empleo, sin importar las condiciones de trabajo. Sin embargo, la causa de los trabajadores contó con apoyo suficiente para lograr derechos que antes se hacían inalcanzables.

La lucha se inició a principios del siglo y se destaca por contener tres acontecimientos fundamentales: la Ley inglesa de Francis Place del año de 1824 y que suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga, la comunicación del manifiesto comunista y la Revolución Francesa de 1848.

Con los anteriores sucesos se da término a esta etapa que en verdad resultó un calvario para los trabajadores en la época de lucha social en nuestro país especialmente.²⁶

José María Lozano, eminente constitucionalista nos ilustra mejor sobre la Era de la tolerancia por la que atravesó el movimiento sindical: "La ley ya no prohíbe los acuerdos de grupos de personas para no vender sus mercancías o trabajos sino a cierto precio, pero tampoco los autoriza: los oficiales sombrereros se obligan entre sí para no trabajar sino mediante cierto precio o jornal y para hacer eficaz esta convención estipulan que pagará cierta cantidad como pena el que faltare al compromiso contraído. Este caso de monopolio prohibido conforme a nuestras leyes antiguas, no lo está por las actuales, que, sin embargo, no lo autorizan. En consecuencia, si un dueño o empresario de fábrica de sombreros demanda a sus trabajadores para que continúen prestando sus servicios en los mismos términos en que antes los prestaban, esta demanda será improcedente; la causa de los obreros renuentes está apoyada en su libertad natural y en las garantías..."²⁷

Como se podrá comprender, ya en la época de tolerancia existía una libertad singular que en épocas anteriores no se daba, así como tampoco en nuestro país debido al régimen de dictadura en que se vivía.

2.6. Génesis y evolución del sindicato en México

Se hace necesario para hablar de un aspecto general de la historia

²⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 205.

²⁷ LOZANO, José María. Tratado de los Derechos del Hombre. Imprenta del Comercio de Dublán y Cía. México. 1976. p. 236.

y evolución de los sindicatos en México, remontarnos a la etapa precolonial, ya que es ahí de donde parte la historia del trabajo colectivo en lo que hoy es nuestro país. En las tierras mexicas y mayas se practicaba el trabajo en forma estrictamente colectiva, así vemos que existían fábricas de telas comunes y talleres especiales para hacer bordados en oro, ya que Hernán Cortés para halagar a su Rey Carlos V de España le envió varios rollos de estas telas que todavía se exhiben en museos de Europa.²⁸

Con la intención de Cortés de civilizar a los indígenas de la Nueva España, instituye el vasallaje, la tiranía, la opresión, la esclavitud y la injusticia en los vencidos indios y es ahí donde se destruye la organización laboral que existía.

Aunque no se puede hablar de agrupaciones laborales en esa etapa, si hay que reconocer que la forma de trabajo de los mexicas y mayas era ejemplar, ya que no era tan marcada la desigualdad social, aunque no por esto se argumenta que ésta no existía.

Al imponer Hernán Cortés la religión católica como oficial y única en la Nueva España, también se impuso "La Encomienda", que dirigida por clérigos y argumentando el amor a Dios, explotaba a los indígenas. Así es como se establecen nuevas industrias, organizadas mediante la estructura gremial del continente europeo, un sistema muy parecido aunque no igual a las corporaciones de oficios, similar en cuanto a la forma de trabajo, que como ya vimos en su oportunidad, era de sol a sol pero diferente, ya que en principio el nombre no era igual, en la Nueva España se les conocía como "Ordenanzas de Gremios".

²⁸ Cfr. HUITRON, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. Editores Mexicanos Unidos. México. 1974. p. 18.

Otra diferencia era que no había ni aprendices ni compañeros, sino solamente esclavos y maestros que por lo general eran clérigos y que imponían trabajos severos para según ellos alabar a Dios a cambio de un mísero sueldo y a veces hasta gratis; hay que hacer notar que en esta forma de trabajo, a los prestadores de mano de obra no se les tenía consideración y no había protección alguna para el indígena.

En 1524 aparece la primera ordenanza de gremios, siendo ésta la constituida por herreros, en el año de 1546 aparece la de bordadoras ya que este oficio era muy importante para el Virrey que hacía magníficos negocios con telas artísticas y que se vendían perfectamente en Europa; en 1575 se forma la ordenanza de carpinteros y albañiles.

Para 1582 se puede decir que se había dado un importante paso en esa época y que algunos siglos más tarde ni los gremios ni las corporaciones de oficios se atrevieron a dar con firmeza, nos referimos a la primera huelga, que en realidad se dio en América, en la catedral metropolitana, cuyo antecedente refiere: "Las rebeliones contra los patronos a causa de bajos salarios y malos tratos en la época colonial ocasionaron diversas manifestaciones de pensamiento y obra, y aunque estos se consideraban como motín o rebelión hacia el monarca y como tales debieron ser castigados, sin embargo, se dieron dichos levantamientos aunque los poderosos clérigos apenas y lo creían; resultó que un conjunto de individuos encabezados por Fernando Franco, maestro de la capilla de la catedral metropolitana, que en aquel entonces era quien más ganaba, motivó la rebelión contra la decisión del cabildo que al revisar las cuentas de hacienda metropolitanas, estimó que los salarios de algunos trabajadores, eran muy altos y acordó reducirlos, este acuerdo se notificó a los afectados, por lo que los mismos se dieron por despedidos y en su compañía también los músicos

manifestaron su solidaridad, así que la catedral de México se quedó sin canto y sin música, suspensión de labores que tuvo una duración de 42 días hasta que intervino la alta autoridad eclesiástica y solucionaron el conflicto mediante el pago de los salarios no percibidos (caídos) y el pago igual de los salarios antes percibidos". Nótese que la importancia de este movimiento fue la audacia de sus autores para presionar y la suerte con que corrieron, ya que si este incidente hubiera ocurrido después de 1584 en que el obispo Pedro Moya fue nombrado primer inquisidor de la Nueva España, de seguro habrían sido quemados y torturados por herejes.²⁹

En 1600 se instituye la industria familiar y el obraje, los cuales tendrían que funcionar mediante bases que el propio Virrey estableció, como es el caso de que en las entradas a los centros de trabajo se encontraría un portero o mayordomo no negro ni mulato que permitiera salir hasta la hora de las oraciones y no antes, ya que se consideraba como un delito el permitir la salida sin causa justificada.³⁰

Para Jacinto Huitrón, la primera huelga que hubo en México fue la que surgió en 1766, siendo Virrey de la Nueva España Carlos Francisco Croix, movimiento en el cual hasta hubo dos muertos y un intento de linchamiento a Pedro Romero de Terreros, quien era el único dueño de la mina la Vizcaina, hoy mejor conocida como Real del Monte en el estado de Hidalgo. Este movimiento utilizaba como ofensiva por parte de los mineros la práctica de *brazos caídos*, ya que los mineros se presentaban a trabajar pero no hacían el menor esfuerzo por sacar la producción, por lo que las autoridades trataron de hacerlos volver al trabajo, sin resultados positivos; consideramos conveniente

²⁹ Cfr. *Ibidem*. p. 21.

³⁰ Cfr. ARAÍZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo II. Casa del Obrero Mundial. México. 1975. p. 17.

hacer notar que en este conflicto no se exigió por parte de los mineros mayores sueldos o prestaciones, sino que únicamente se respetaran *partidas*, que consistían en que a cada trabajador se le asignaban los costales que habría de producir en las horas normales de trabajo, y cumplidas dichas horas y llenados los costales, el metal extraído sería repartido por la mitad entre el minero extractor y el dueño de la mina, argumentándose por parte del mismo dueño que era víctima de un cuantioso fraude ya que éstos actuaban de mala fe, pues en el fondo de la mina se cambiaban de costales del partido por los del jornal normal, llevándose los primeros las mejores piedras y mineral, con lo cual se ilustra que ya desde entonces el trabajador se las ingeniaba para hacer trampas en el trabajo con el objeto de que la producción no fuese favorable al patrón.

El conflicto se solucionó después de nueve años en los cuales se estuvo afectando la economía del Rey de España, quien mandó un nuevo Virrey, el señor Bucareli, el cual restableció como antes el trabajo, sin poder precisar si fueron o no aceptados los partidos mencionados para los mineros.³¹

Después de este movimiento surgieron otros no menos importantes, ya que reflejaban un trabajo colectivo, una organización precaria del trabajo y lo más importante, la solidaridad entre los trabajadores; así mencionamos otros movimientos posteriores en los que el clima en que se vivía no era favorable para su organización completa o sofisticada para canalizar su lucha hacia la reivindicación de sus derechos laborales. En 1780 los tabaqueros no consintieron la rebaja del salario y se fueron a la huelga. En 1799 se dio la rebelión de los macheteros en contra del Virrey José Miguel Aranza.

³¹ Cfr. HUITRON, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. Ob. cit. p. 24.

Con posterioridad a la gesta de independencia en 1810 y hasta el triunfo de ésta, se dio una situación un poco más desahogada aunque no del todo complaciente para que el trabajador se defendiera mejor. Cuando menos no se observaban signos de esclavitud alarmantes, no había ya azotes por falta de productividad, aunque no dejaba de reinar la injusticia y explotación.

En 1872 la industria textil estaba en manos de capitalistas franceses y españoles, mientras que los mexicanos solo se conformaban con ser obreros.

Con el eminente crecimiento de la agricultura y la industria, se dio la explotación masiva del hombre, la falta de sentido humano de los explotadores de la minería y otras industrias, el bajo salario que percibían los obreros, los atropellos constantes fueron los motivos de choques entre la burguesía y el proletariado, por lo que se creó un organismo central de carácter nacional que se le denominó **Círculo Central de Obreros de México**, en el que se congregaron los cooperativistas, mutualistas y hermandades.

En 1874 el movimiento obrero, específicamente el de la compañía **Real del Monte** se lanza a una nueva huelga de cinco meses, que se inicia en el mes de agosto de dicho año y termina en enero de 1875, cuando concluyó el conflicto surgió un convenio en cuyas cláusulas quedaron estipuladas las primeras prestaciones que logró el obrero mexicano; en el mismo año de 1874 solo que en el mes de noviembre se reúnen el **Círculo Central de Obreros de México** y los empresarios de México, Puebla y Veracruz, para discutir y aprobar el primer reglamento de trabajo, un año más tarde un movimiento de huelga, pero ahora en la fábrica de hilados y tejidos **La Fama Montañesa**, da como resultado favorable para los trabajadores, la desaparición de la tienda de raya,

la reducción de la jornada de trabajo de catorce a doce horas diarias, servicio médico y medicinas gratis, y la suspensión del trabajo nocturno.

El domingo 6 de marzo de 1876 tuvo lugar el primer congreso nacional del Círculo Central de Obreros de México, con la representación de más de diez mil trabajadores, por lo que se considera que dicho Círculo fue la primer central obrera de México, lo anterior en razón del número de obreros afiliados a ella y por sus características de confederación nacional; producto del mencionado congreso fue el manifiesto que ahí se lanzó y cuyos puntos más sobresalientes fueron: instrucción para los obreros y los hijos de éstos, establecimiento de talleres independientes, creación de una Procuraduría de vigilancia para tutelar los intereses obreros y la fijación de salarios de acuerdo a las zonas del país.

En abril de 1876 aparecen las primeras publicaciones del periódico semanal que se llamó *El hijo del Trabajo*, el cual era un órgano de defensa de la clase obrera, ahí se escribían temas como El trabajo y la riqueza deben ser patrimonio general y Hay opresión cuando el que trabaja está exento de todo y el que nada hace disfruta de los placeres de la vida; el autor o autores de estos artículos no es posible identificarlos, ya que firmaban seudónimos como *obrero frigio* o *cínico Diógenes*.³²

Este periódico tenía tendencia de tipo socialista clasista, pero después fue vendido en toda la extensión de la palabra, pues su editor el señor Muñozurri se volvió porfirista y aunque siguió publicándose ya no lo hacía con tanta fuerza como al principio.

³² Cfr. ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Ob. cit. p. 19.

Como es del conocimiento general, del 28 de noviembre de 1872 al 25 de mayo de 1911, el General Porfirio Díaz ocupó la presidencia de la República, habiendo sido interrumpido en su gestión por el General Manuel González durante el período de 1880 a 1884, en el que el fungió como presidente de la República, pero en el año de 1888 su régimen decide extender concesiones a favor de los fuertes industriales ingleses y norteamericanos para explotar la energía eléctrica, minas, petróleo y otras ramas básicas, el régimen inspira confianza a los inversionistas de capital extranjero, que encuentran en México toda clase de facilidades y protección para explotar al obrero mexicano.

En 1892 hace su primer aparición en el mundo político el joven Ricardo Flores Magón, quien con su pensamiento y doctrina liberal removió la conciencia social de México, su lucha contra la opresión y la tiranía son muestra de su singular valentía y clara conciencia bien fundada. Aunque a Flores Magón no se le ubica dentro de la historia de México como un personaje de extracción obrera, si fue un impulsor de la lucha que el trabajador de aquellos tiempos trató de sostener contra la dictadura de Porfirio Díaz.

En 1906, específicamente en el estado de Sonora y en el pueblo minero de Cananea, un grupo de trabajadores se reunió secretamente en el mismo fondo de la mina propiedad de la compañía *Cananea Consolidated Copper Co.*, para discutir la formación de una sociedad denominada Unión Liberal Humanidad, esta organización es una fracción del Partido Liberal Mexicano, ya que de este aceptaron sus principios y resoluciones; fue tal el éxito que alcanzó la fundación de la unión liberal que pronto Lázaro Gutiérrez de Lara fundó el Club Liberal de Cananea, en donde ya no solo se agrupaban mineros sino también obreros generales y profesionistas.

La noche del 31 de mayo de 1906 en la mina de *Oversight* se dan nuevas condiciones de trabajo en donde se pretende reducir al personal y pagar el mismo salario a los mineros que decidan seguir prestando sus servicios, en la mencionada mina se trabajaban doce horas por cada turno y se pagaba como salario diario la fabulosa cantidad de tres pesos.

En consecuencia de lo anterior, una parte de los obreros deciden parar actividades y a su vez esperar a sus compañeros obreros del turno siguiente, a quienes les hacen saber su propósito de estallar la huelga, movimiento este que al ser aceptado por la mayoría, trae consigo que a las cinco de la mañana del 1º. de julio de 1906, decidan el estallamiento formal de la huelga, bajo el lema "cinco pesos diarios y ocho horas de trabajo", determinan además, se nombren directivos que representaran a su organización, a la cual denominan Unión Liberal Humanidad, presentando a su vez, ante los empresarios y autoridades respectivas, las peticiones siguientes: la destitución del mayordomo; sueldo mínimo de cinco pesos diarios y ocho horas de trabajo y el 75% de trabajadores mexicanos y 25% de extranjeros.

Pocas horas después de estallado el citado movimiento, se reúne la comisión nombrada por igual número de trabajadores y empresarios, la cual no tiene éxito dada la actitud intransigente de los empresarios de no negociar petición alguna y ante lo cual los mineros toman la iniciativa de realizar una marcha pacífica para buscar el proselitismo y encausar su movimiento hacia la huelga general, lo que en efecto sucede ya que en cada empresa por donde pasa la manifestación se suman más trabajadores, pero al llegar a una de las tantas filiales que tenía la poderosa minera se originó la violencia ya que dos hermanos norteamericanos de apellido William abren fuego contra la manifestación, arrojando como saldo un obrero muerto y los dos extranjeros

mencionados, a manos de los trabajadores y con las propias armas de los primeros.

La injusticia que reinaba en contra de la clase obrera mexicana a principios de siglo, queda plenamente patentizada por la actitud del entonces gobernador Rafael Izábal, quien al informar de tales sucesos al Secretario de Gobernación, le manifestó entre otras cuestiones: "... basta ver el conjunto de aquellos obreros para formar un concepto de que disfrutaban de buenos jornales, pues más que obreros de mina parecen personas de la clase media, todos bien vestidos, bien calzados y en sus hogares no es raro encontrar muebles finos y hasta espejos...".

Izábal fue llamado al Distrito Federal y fue declarado como inocente de violación a la soberanía nacional, los mineros derrotados tuvieron que regresar al trabajo en las mismas condiciones que antes del escándalo, aunque cuando salieron los líderes del movimiento de la cárcel de San Juan de Ulúa en 1911 se declaró otra huelga.³⁹

Otro movimiento significativo en el mismo año de 1906 fue la creación del Gran Círculo de Obreros Libres que ocupaban obreros de fábricas textiles y de hilados de los Estados de Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Oaxaca, Querétaro, Jalisco y del Distrito Federal. Como consecuencia lógica de la opresión en que vivían los obreros se dio otro movimiento que al igual que el anterior fue resuelto parcialmente en favor de los empresarios por Porfirio Díaz, quien ordenó el regreso al trabajo de inmediato, con lo que los trabajadores no quedaron muy convencidos y el día 7 de enero de 1907 se suscitó una masacre

³⁹ Cfr. HUITRON, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. Ob. cit. p. 112.

colectiva en Santa Rosa, Río Blanco, El Yute y San Lorenzo, arrojando un saldo de 1517 muertos y otra victoria más para la injusticia.

De 1909 a 1911 se dieron muchos movimientos de importancia para el desarrollo del sindicalismo y estando en plena época revolucionaria se formaron variados sindicatos, como el sindicato de dependientes de restaurantes, también se forma el Partido Socialista Obrero, se da una huelga de tranviarios y otra más de tabaqueros y cerilleros.

El 1º de julio de 1911 se forma la Confederación Nacional de Trabajadores, estando al frente de ésta Antonio I. Villarreal; el 21 de mayo de 1911 se formó la Gran Liga Obrera.

El 22 de septiembre de 1912 se funda en un mitin y sin comité ejecutivo la Casa del Obrero, sólo había un tesorero y un administrador ya que solo se trataba de un propósito cultural. En ese mismo año se constituye la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana; el día 1ro. de mayo de 1913 mediante una manifestación de 20,000 obreros se celebró por primera vez el día del trabajo, en dicha fecha se propuso que la jornada de trabajo fuese de ocho horas diarias, un descanso dominical y la indemnización por accidente de trabajo, en esa misma fecha se le agrega al cartelón de la Casa del Obrero la palabra Mundial y de ahí en adelante se le distinguió con ese nombre, en esa misma ocasión se usaron por primera vez banderas mitad rojo y mitad negro que hoy tanto escandalizan, usándose con el significado de que el rojo representaba al trabajo y el negro como señal de luto por los mártires de Chicago, hoy en día dichos emblemas son un símbolo del sindicalismo casi mundial, idea que es de origen mexicano.

En 1917 se constituye el Partido Socialista Obrero que lo forma fundamentalmente el sindicato de electricistas. El 22 de octubre de 1918 se crea el congreso obrero nacional, hoy denominada como la Confederación Regional Obrero Mexicana, mejor conocida como CROM, organización que en el año siguiente crea el Partido Laborista. En 1921 se crea la Confederación General de Trabajadores que nació con el apoyo de múltiples agrupaciones obreras. En 1922 se celebra en Guadalajara un congreso de obreros católicos, creándose así la Confederación Nacional Católica del Trabajo, siendo principal objetivo del alto clero el dirigir al movimiento obrero, tratando de aprovechar el atraso político y educacional de nuestro pueblo.

Entre 1924 y 1925 la CROM abrió su esquema de función y al tratar de frenar los múltiples movimientos de huelgas que se planteaban, según por individuos radicales, comunistas anarquistas que agitan grupos de trabajadores -consideramos por oportunistas y obreros con hambre- con lo que dicha confederación se vuelve autoritaria al declarar que ninguna huelga es legal y no puede estallar sin la autorización de dicha confederación.

En 1926 se efectúa el congreso campesino en donde se constituye lo que se nombró Liga Nacional Campesina, cuyos fines eran proteger ampliamente la labor agrícola mediante mejores técnicas de cultivo. En 1929 empieza la desbandada de la CROM debido a las ideas radicales y poco sociales que ahí se propagaban, así como también a la línea dura de acción que trataban de imponer a los trabajadores, por lo que muchos sindicatos se les separan y queda muy débil, al grado de que en aquel entonces se dudaba su subsistencia.

Una fecha que no debe pasar por alto especialmente dentro de la evolución del sindicato en México, es el año de 1929 en el cual el entonces

presidente Emilio Portes Gil encargó un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue obra de Enrique Delhumeau y otros, pero dicha obra fue rechazada por los legisladores, obreros y hasta campesinos, ya que el texto resultó antipático por el sólo hecho de provenir del impopular presidente interino. Después le tocó al eminente político, ex-militar y abogado de profesión Aarón Sáenz hacer un proyecto de Ley Federal del Trabajo, en donde contó con la asesoría de jurisconsultos como Eduardo Suárez, Alquiles Cruz y Cayetano Ruiz, este proyecto fue aceptado, convirtiéndose en la Ley Federal del Trabajo en el mes de julio de 1931.³⁴

En los años treinta la situación no mejoró en nada para los obreros, Pascual Ortiz Rubio no tuvo el carácter suficiente para aguantar las presiones del General Calles, quien lo manejaba a su antojo al grado de hacerlo renunciar, antes de ello Calles prohibió a Ortiz Rubio que los miembros de la CROM no formaran parte de su gabinete presidencial, desde entonces el gobierno trata de controlar el movimiento obrero mexicano dando dádivas y un poder relativo, para lo cual hasta crea un partido controlador que fue el partido oficial, nos referimos al Partido Nacional Revolucionario.

Las luchas políticas y públicas entre Calles y Cárdenas eran cada vez más constantes y espectaculares, el primero en favor de los patrones y demás privilegiados del país y el segundo del lado de los proletariados. Por fin entre el 26 y 29 de febrero de 1936, se realiza un congreso en el que se manifiesta que "...los trabajadores de México se manejan por sí mismos. Seguimos brindando el apoyo a Cárdenas, sin pactos, sin convenios verbales o escritos. Lo apoyamos porque ha coincidido con la idea de los trabajadores...", de lo cual es evidente que los trabajadores natos, la base obrera nada tuvo o tiene que ver con pactos con el poder ejecutivo.

³⁴ Cfr. ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo IV. Ob. cit. p. 117.

En el movimiento de los trabajadores ferrocarrileros, Lázaro Cárdenas se enfrentó con una situación de caos laboral; los obreros se negaban a recibir órdenes de sus superiores y por ende la indisciplina e irresponsabilidad llevaron a los ferrocarriles a una desorganización total, lo que conllevó que la parte que la participación que no era propiedad del Estado fuera expropiada, motivando que el gobierno Cardenista creara el Departamento Autónomo de Ferrocarriles.

Con posterioridad a dicho movimiento, se presentó el relativo a la expropiación petrolera, el cual tuvo como consecuencia que la CTM propugnara por la unificación de todos los trabajadores de esta industria en un sólo sindicato, organización que una vez creada plantearía su pliego de peticiones, mismo que al no ser aceptado motivó el movimiento de huelga, el cual condujo a un conflicto de orden económico, ya que al llegar incluso hasta la instancia del amparo por parte de las compañías petroleras y la negativa de éste, concluyó en el decreto de la expropiación petrolera en marzo de 1938,

En 1941, durante el régimen del presidente Manuel Avila Camacho, la CTM enfrentó dificultades con el clero, dadas las maniobras de los elementos clericiales en el llamado progresismo religioso, encabezado en México por el Obispo Sergio Méndez Arceo y cuyo evangelio era el capital, apartándose o abandonando su ministerio de salvación de almas y abanderando la idea de que la CTM atacaba al clero, y pasando inadvertido que el sindicalismo en México era de tradición antirreligiosa.

La CTM, que desde 1946 estuvo dirigida por Fidel Velázquez, se puede apuntar que ésta al constituirse en uno de los pilares más fuertes del partido en el poder, ha permitido que dicha organización cuente con una fuerza laboral considerable que se ha traducido en la obtención de una buena suma

de prestaciones para sus afiliados, ya que si bien es cierto que el poder público no debe tener una referencia directa con la movilidad social, éste con el propósito de mantener en línea la fe y lealtad de las masas, ha dejado que dicha organización tenga injerencia y como aparente sustento, el sentir popular en la vida política y en los problemas de la población.

Las organizaciones o asociaciones profesionales de trabajadores, dado el movimiento industrial iniciado desde los años treinta, dio origen a un desenvolvimiento obrero más organizado, en el que ya se encontraban sindicatos nacionales como el de los trabajadores ferrocarrileros, mineros y de hidrocarburos, y frente a lo cual se hizo indispensable y conveniente aceptar una nueva categoría sindical, que se innova en 1956, al concebirse ya los sindicatos nacionales de industria como un efecto normal de la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo.

Derivado de lo anterior, y en virtud de las influencias socialistas extranjeras, en 1958 se precipitó una convulsión política que protagonizaron los trabajadores ferrocarrileros del que más tarde surgiría el movimiento sindical independiente.

Dicha línea sindical fue potenciada en enero de 1960 por el Sindicato Mexicano de Electricistas y el de telefonistas de la República Mexicana, quienes firmaron un pacto de solidaridad y ayuda mutua que se mantuvo hasta 1962, año en que los telefonistas dejaron la línea democrática, pacto este que se retomó hacia el año de 1976, en que Francisco Hernández Juárez se convirtió en Secretario General de telefonistas de la República Mexicana.

Dentro de este contexto es interesante referir al movimiento estudiantil de 1968, que si bien es cierto que en la actualidad se ha opinado que tenía como finalidad en cambio estructural de la sociedad mexicana, ello no se pudo lograr debido a que el movimiento obrero organizado del país, pilar en el que se asienta nuestro sistema socio-político, permaneció al margen de ese clima transformador, lo cual conlleva a reflexionar que el sector obrero tiene un gran impacto en cualquier cambio de la sociedad actual.

Por su parte, el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, en su espíritu de democratización e independencia, fue expulsado en 1970 por el Congreso del Trabajo, lo cual permitió a la Comisión Federal de Electricidad en 1971, otorgarle al Sindicato Nacional de Electricistas, similares y conexos de la República Mexicana, la titularidad del contrato colectivo de trabajo, a través del fallo que en tal sentido se dio por las autoridades laborales.

Descontento con tal determinación, el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana desencadena impresionantes movilizaciones a nivel nacional que duran varios años y por lo cual en septiembre de 1972, bajo el régimen del presidente Luis Echeverría y del entonces Director de la CFE, José López Portillo, las dos citadas organizaciones sindicales se funden en una nueva que se denomina Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, el cual se vio fortalecido al ingresar al mismo, en 1974, los trabajadores del Instituto Nacional de Energía Nuclear, para posteriormente darse a conocer en su conjunto como la tendencia democrática del SUTERM.

Bajo dicha tendencia, en 1975 se convoca a una asamblea en la ciudad de Guadalajara, la cual recogió las principales proposiciones que durante décadas se habían sostenido por los electricistas democráticos.

En referencia a las organizaciones independientes, la unidad obrera independiente, que en algunas empresas ha sustituido a la CTM, surge a principio de los años ochentas y se conserva en una lucha sin búsqueda de una transformación social, en tanto que liga la lucha de los trabajadores a los partidos políticos, sino simplemente pretende mantener a los obreros alejados de la práctica política sin observar los verdaderos intereses de clase.

Las luchas obreras fueron la respuesta más evidente, a la crisis de la economía, así como también a incipientes manifestaciones de deterioro político, el movimiento obrero fue cada vez más proclive a buscar, aunque no siempre a ganar, autonomía, sin romper su histórica alianza con el gobierno, reflejó las contradicciones que cruza la sociedad entera, expresó posiciones antagónicas y hasta programas distintos de los gubernamentales, la protesta de los trabajadores buscó iniciales expresiones a través de sus sindicatos y, en otro plano, llegó a traducirse en votos el 6 de julio de 1988.

El momento más difícil para la dirigencia obrera nacional, en los últimos tiempos, fueron las elecciones federales de 1988, cuando varias decenas de líderes sindicales, junto con muchos otros personajes del partido gobernante, perdieron posiciones ante candidatos de la oposición.

Junto con sus líderes, han caído en desgracia los trabajadores, esa es en realidad la auténtica pérdida social y política, que con las desventuras del sindicalismo que se han registrado en estos años, debido también a la

ineficiencia de sus propios sindicatos, los trabajadores mexicanos han sido crecientemente afectados por la crisis económica.

En los años noventas y manifestando crisis agudas, algunas empresas importantes comenzaron a reducir sus nóminas, a cerrar plantas enteras, o procurar que se modificaran distintas prerrogativas que los trabajadores tenían aseguradas en los contratos colectivos.

Resultó fundamentalmente notorio, por la dimensión de las empresas afectadas y la cantidad de trabajadores involucrados, el esfuerzo de los sectores de producción para modificar contratos, propiciando despidos masivos.

En ocasiones el esquema era casi el mismo, después de exigir aumento de salarios, los sindicatos se iban a la huelga, posteriormente, levantaban su movimiento con pocos beneficios y más tarde las empresas argumentaban que debido a diversos problemas, entre los cuales se incluía el de la huelga que habían padecido, tenían que reajustar personal o modificar cláusulas contractuales.

De lo anterior, cabe señalar que desde 1936 y hasta el día de hoy la Confederación de Trabajadores de México, ha mantenido un poder y manipulación sobre los obreros de este país, esto debido a la poca instrucción con que se cuenta en nuestro país, situación que debe eliminarse para que los líderes obreros y los gobernantes no lo aprovechen en perjuicio de los intereses de la clase trabajadora.

Los gobernantes de las últimas décadas han hecho un esfuerzo relativo para cambiar substancialmente la situación laboral de los trabajadores

de México que prevaleció en épocas anteriores, aunado al hecho de que los grandes líderes obreros coadyuvaron con el Estado para continuar con la opresión de los derechos de los trabajadores del país.

Pero no todo es autoritarismo e inercias, al mismo tiempo ha sido posible constatar, que con dificultades surge un nuevo movimiento obrero, que con gran empuje y fortalecimiento de sus ideales, han motivado cambios o propuestas que benefician a los trabajadores, como es el caso de que en junio de 1997, la Confederación de Trabajadores de México y la Confederación Patronal de la República Mexicana, firmaron el pacto para la nueva cultura laboral, que prevé fundamentalmente una mayor armonía entre los factores productivos, el desarrollo de la industrialización, una nueva estabilidad salarial y la solución directa a los problemas obrero-patronales.

3. Análisis jurídico del sindicato

3.1. Naturaleza jurídica del sindicato

Es pertinente recordar las diferencias entre sindicato y conceptos tales como coalición, sociedad y asociación, tal y como lo comentamos en capítulos anteriores, a fin de puntualizar lo que en verdad debe entenderse por sindicato. La coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores y patronos para la defensa de sus intereses comunes; las sociedades son aquellas entidades dedicadas a obtener un lucro mediante la industria, el comercio o la prestación de servicios; y las asociaciones son aquellas agrupaciones constituidas con fines distintos de lucro o utilidad directa, como por ejemplo las asociaciones para beneficios sociales, aunque hay que aclarar que con frecuencia nos hemos encontrado con verdaderas asociaciones que lo único que tienen de éstas es la denominación, porque en realidad son sociedades que obtienen un fuerte lucro con su actividad, casos palpables son los clubes de fútbol, que obtienen importantes ganancias y se clasifican como asociaciones civiles.

Por lo que hace a los sindicatos, estos son *sui generis*, ya que ni son coaliciones, ni asociaciones, ni tampoco sociedades, pues es el caso de que hoy en día existen sindicatos que detentan un poder económico y político, que les permite ejercer no sólo actividades de defensa de los intereses colectivos, sino que también realizan actividades con fines de lucro, en este tipo de sindicatos resulta imposible para el socio activo de la base trabajadora determinar cuáles y cuántas son las ganancias que de dichos negocios se obtienen.

Lo mencionado es una realidad que hoy en día se vive y al efecto la dogmática establece que el término sindicato se tendrá que emplear para las organizaciones gremiales que son sujeto de Derecho Laboral y que las asociaciones y sociedades tanto civiles como mercantiles son personas jurídicas que interesan al Derecho Civil y Mercantil respectivamente, por lo que consideramos que también los sindicatos son personas jurídicas pero también son *sui generis*, dada su especial naturaleza. Los sindicatos tienen un carácter gremial y señalan la unidad de individuos reunidos por razón del ejercicio de una misma actividad, sus funciones pueden resumirse en dos, una puramente sindical que es objeto de atención del Derecho del Trabajo o bien como una asociación simple con fines culturales, científicos, recreativos o de asistencia social.

Los sindicatos son personas jurídicas cuya existencia resulta imaginaria, de no ser porque sus miembros son concretos; ahora bien, como manifiesta Marcel Planiol, toda persona tiene derechos y obligaciones, por lo que se puede deducir que un sindicato como ente jurídico es una persona ficticia, abstracta y mística, dichos sindicatos cuentan con derechos y obligaciones y como atributo de su personalidad un nombre, domicilio y hasta patrimonio. Es indudable que los sindicatos para su debida existencia tendrán que contar con un reconocimiento oficial que deberá otorgar el Estado, no obstante la existencia de sindicatos que funcionan sin el reconocimiento oficial, o bien porque el permiso se anuló por razones políticas, pues es bien cierto que las personas jurídicas se crean por un concierto de voluntades.

La teoría de la ficción aplicada al Derecho Sindical determina que los sindicatos deben su existencia a la Ley; en contra posición a esta tesis se encuentra la corriente que establece que los sindicatos se forman o componen

con personas físicas que lo constituyen para obtener ciertos beneficios que se deberán fijar en los propios estatutos del organismo.

Por otro lado, el sindicato visto desde el ángulo de ser una sociedad o asociación, ha sido considerado como un simple contrato en su acuerdo de voluntades y en tal sentido es evidente que resulta contrario a la situación objetiva que caracteriza a una agrupación de trabajadores, pues el contrato crea situaciones jurídicas individuales temporales y al sindicato se le debe considerar como un ente jurídico estable con carácter profesional, con medios y finalidades propias que tutelan los intereses de determinada profesión, oficio o actividad productiva laboral.

Existen opiniones de que los sindicatos constituyen una rama del Derecho Público, ya que en el Derecho Constitucional y Administrativo encuentran los fundamentos de existencia, las cuales se contraponen a lo que acertadamente manifiesta en ese sentido Rodolfo Napoli, al decir que no por el hecho de que los sindicatos atiendan una delegación de poderes públicos, el ente tendrá que ser necesariamente una persona de Derecho Público, pues son los fines esenciales los que deben tenerse en cuenta y sólo así estos fines objetivos convierten a la entidad en órgano del Estado.

Es necesario tener en cuenta la misión que los sindicatos desarrollan, ya que tiene un doble carácter que se externa por una parte por el propio ordenamiento sindical interno -estatutos- que rige y regula la vida de la persona jurídica llamada sindicato y por otro lado hay que tomar en cuenta sus actos peculiares como pueden ser los pactos o mejor dicho, los contratos colectivos de trabajo a que se han obligado.

La función del Derecho Administrativo corresponde por igual al Estado y a los sindicatos, pues el primero reglamenta mediante sus leyes y decretos la forma y modo de iniciarse y desenvolverse los sindicatos, pero impone al mismo tiempo, ciertas condiciones que no pueden desconocer aquéllos. La función sindical es propia de las organizaciones que poseen el carácter de gremiales o profesionales, mientras que la función normativa que cabe considerar como legislativa -porque los sindicatos a veces toman esta función-, es delegada de los poderes públicos.³⁵

Derivado de lo antes expuesto, podemos decir que la naturaleza jurídica de los sindicatos no debe ser confundida con sociedades ni asociaciones, ya que cuentan con características propias: el sindicato es una persona moral con derechos y obligaciones, así como atributos propios de patrimonio, nombre y domicilio, tiene su origen y fundamentación en el Derecho Público, específicamente en el Constitucional y Administrativo, pero una vez constituidos son figuras jurídicas que se rigen por el Derecho Privado.

De lo anterior se determina que los sindicatos son sujetos de Derecho Privado, ya que conllevan relaciones de sujeto a sujeto, aunque cumplen ciertas facultades de Derecho Público; conviene señalar una circunstancia que no abarca la naturaleza de Derecho Público o Privado en los sindicatos y consiste en que la legislación referente a los mismos es distinta de la legislación general de las asociaciones. El sindicato se distingue por la especialización de su objeto, así mientras una asociación ordinaria puede tener un fin desinteresado, cualquier sindicato tiene por objeto la defensa de los intereses profesionales.

³⁵ Cfr. SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Porrúa. México. 1989. p. 194.

3.2. Marco jurídico

La eficacia del sindicalismo se finca en el hecho de que como persona colectiva, el sindicato precisa de amplísima libertad y de vida democrática, por lo que desde este punto de vista, el constitucionalismo moderno reconoce la absoluta garantía de libertad que deban disfrutar los sindicatos.

En el ámbito constitucional mexicano se unen los principios del individualismo y del liberalismo económico-político, con una nueva orientación social, que generalmente se interpreta como un proceso de socialización del derecho. El artículo 123 constitucional da lugar al desarrollo y protección del proletariado, como uno de los más importantes grupos sociales, articulando un marco jurídico para la prosecución de sus fines y su defensa de clase.

El Derecho del Trabajo desde sus orígenes acusa un proceso de universalización que trasciende el ámbito restringido del obrero para comprender a los trabajadores, en su condición más amplia de prestadores de servicios en forma subordinada.

Ese mismo proceso de universalización se advierte en el marco del derecho sindical de nuestro país, en el artículo 123 de nuestra Carta fundamental, que consigna sin limitaciones o excepciones de ninguna índole, el derecho con que cuentan los obreros para coaligarse.

Cabe mencionar la existencia de un principio internacional aceptado, el cual se consagra en el Convenio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que fue aprobado en la Conferencia General convocada en San Francisco y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de

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

1948, en su trigésima primera reunión, y que consagra la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que en su artículo 2o. se establece: "Los trabajadores y 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 sola condición de observar los estatutos de las mismas."

Con lo transcrito, queda claramente establecido el principio que comúnmente se denomina "libertad sindical" y del que se determina que el Estado no puede impedir la creación de los sindicatos, ni es preciso que otorgue su consentimiento previo para ello; aunque por la vía del control del registro, el Estado suele hacer nugatoria esa libertad.

Nuestro país, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 133 constitucional, aprobó y promulgó el citado Convenio internacional No. 87, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 16 de octubre de 1950, considerándose en tal virtud, Ley Suprema de la Unión.

En ese sentido la Ley Federal del Trabajo en su artículo 6o., al disponer que los tratados internacionales celebrados y aprobados en términos del artículo 133 de la Constitución, son aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia, determina que el Convenio 87 forma parte del Derecho Positivo Mexicano.

Bajo ese orden de ideas, es prudente señalar que el mencionado Convenio 87 contiene cuatro artículos fundamentales relativos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, de su artículo 2o. se desprende el texto que contiene el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo,

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

Toda vez que resultan parte integrante del derecho positivo mexicano, los convenios internacionales serán aplicados de manera preferente, en tanto que otorguen beneficios superiores para los trabajadores y sus organizaciones; por tanto, entendemos imperativo y prioritario el Convenio 87, en la medida en que supere en tal sentido los mínimos normativos consignados en la Constitución y las demás normas aplicables del trabajo.

La experiencia en nuestro país ante las autoridades de trabajo, ha mostrado una gran ignorancia, cuando no un total desprecio por este Convenio que reglamenta, específicamente, la libertad sindical.

3.3. Fines del sindicato

Consideramos que el fin posible de un sindicato está determinado por el concepto mismo de la institución, es decir, consiste en la asociación de trabajadores o patrones, que se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses que necesariamente deberán ser económicos y sociales. Este objeto puede ser elástico en cuanto acepta limitaciones, por ejemplo en México los sindicatos no pueden intervenir en asuntos religiosos, ni ejercer profesión de comerciantes con ánimo de lucro, según marca el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo, aunque esto es utópico, ya que en la actualidad es bien sabido que sindicatos monopólicos, como son los sindicatos universitarios, petrolero y otros, ejercen actividades propias del comercio a través de sus tiendas sociales, de las cuales no se tiene un récord o registro de sus ganancias o pérdidas, asimismo, los sindicatos

están facultados para adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata o directamente al objeto de su institución, así lo expresa la fracción II del artículo 374 de la citada Ley.

Por otro lado podemos establecer que los sindicatos tienen fines múltiples, algunos de carácter específico y otro de carácter general. Los fines de los sindicatos no todo el tiempo han sido los mismos, es decir, han habido cambios en el transcurso del tiempo, de acuerdo a las innovaciones que han sufrido las ideologías sindicales, como ya mencionamos los fines actuales de los sindicatos deberán ser prevalecientemente profesionales y no políticos, pero aun dentro de aquéllos hay matices y variedades.

El sindicato tiene como fin principal cumplir los objetivos supremos de la comunidad, no tanto como parte integrante del organismo estatal, ni como mero instrumento de su política social y económica, sino formando parte de la sociedad que integra y para evitar su estancamiento y mejorar la condición social de sus miembros.

El defecto del sistema es que solamente se interesa para obtener más y más beneficios, sin reparar en las graves consecuencias económicas y sociales que produce o puede producir; el sindicalismo que se está siguiendo en la actualidad avanza cada día más en cuanto a logros, que pueden ser hasta lesivos para la economía nacional, por otro lado, la efectividad de los sindicatos tiene muchos y graves errores y desviaciones, como son la ostentación de poder desmedido por líderes, que a veces hasta logran el sometimiento de altos funcionarios estatales ante sus caprichos personales, tal fue el caso del extinto líder sindical de nuestro país Fidel Velázquez Sánchez.

Dentro de este contexto referiremos que los fines del sindicato, conceptualizando éste como un instrumento formal para la mejoría de las condiciones de trabajo, surge esencialmente, entre otras circunstancias: de la tendencia natural del hombre a asociarse; del desarrollo alcanzado por las fuerzas productivas, vinculando éste íntimamente a la concentración humana; de la autodefensa, derivada de algunos excesos laborales, que en cierto momento despersonalizó al obrero y como un elemento adicional para contrarrestar el nacimiento del régimen capitalista y que dio lugar a la lucha de clases; de la concientización de la lucha de clases; de la búsqueda de un punto de equilibrio en las circunstancias mínimas supremas de la prestación de los servicios; y como una consecuencia de lo anterior, de la necesidad de constituir un factor real de poder.

En consideración a las características intrínsecas que hemos referido como fines del sindicato, es de reflexionar sobre los aspectos relativos a los principios comunes a todas las asociaciones u organizaciones sindicales, mismos que podemos encuadrar en los rubros siguientes:

a) El de unidad, que podemos ver reflejado en la conjugación de la fuerza de los trabajadores y en la que descansa fundamentalmente la vida sindical.

b) El de exclusividad, el cual puede quedar inmerso bajo dos sentidos: en el que sólo el sindicato mayoritario tiene la representación del interés profesional ante la empresa o patrón y por ende en forma concatenada a ese, y el que atribuye al sindicato mayoritario la legitimación indispensable para celebrar el contrato colectivo de trabajo, administrarlo y así constituirse como titular del mismo.

Tal principio de exclusividad se deriva de la Ley, y se ve reforzado mediante la celebración del citado instrumento legal, que obliga al patrón a tratar sólo con el sindicato titular del mismo, generalmente para tratar asuntos de carácter colectivo y en algunos casos de manera excepcional individuales, esto último derivado de que la legislación laboral atribuye u otorga a los trabajadores el derecho de evitar la intervención sindical, en tratándose de asuntos particulares.

c) El de autonomía, que se viene a constituir como la prerrogativa y derecho de dictarse por si mismo las normas de conducta, tanto frente al Estado, al patrón y a otras organizaciones sindicales, implementando su propio régimen jurídico, entendido éste conforme a la normatividad legal conducente.

d) El de democracia, que es reflejo inmediato de un gobierno sindical de mayoría, en el que la voluntad del mayor número de sus miembros es la que deberá prevalecer sobre la de la minoría, principio que indudablemente deviene de la normatividad prevista en el artículo 371 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, y

e) El de solidaridad, que surge de alguna forma en incidencia de todos los anteriores, y como uno más de conformación de la lucha de clases y como una necesidad de constituirse como un factor real de poder.

3.4. Organización y funcionamiento de los sindicatos

Como ya hemos comentado, los sindicatos para poder actuar en cualquier tiempo tienen que contar con los medios necesarios para ello, pues de lo contrario se verían inermes, ya que su personalidad es distinta de la de

sus miembros y careciendo de órganos que cumplan estos fines, todos los asociados en conjunto deberían hacerlo, lo que sería extremadamente difícil.

Los órganos que se encargan de realizar dichas funciones son precisamente aquéllos que se encuentran habilitados o por así decirlo, los que establecen los estatutos, estando sus funciones delimitadas por dichos ordenamientos internos, que debieron ser discutidos y aprobados en la propia asamblea constitutiva del sindicato.

Por lo general son dos órganos los encargados de la dirección y desenvolvimiento del sindicato: la asamblea, que es el grupo de asociados al sindicato que formando un *quórum* requerido, toman decisiones de carácter general y específico, y por otro lado la mesa directiva, conocida también con el nombre de Comité Ejecutivo, que como su mismo nombre lo indica se encarga de ejecutar las acciones necesarias para obtener y lograr los fines de la agrupación sindical.

La asamblea es el órgano supremo que cuenta con la voluntad más pura del sindicalismo, en ella se manifiesta el poder de decisión de la agrupación en forma directa y democrática y algunas veces hasta de viva voz. En cambio en el comité ejecutivo se deberán acatar las decisiones que haya tomado la asamblea general, es decir, que este órgano siempre estará subordinado a las decisiones de la asamblea, siendo preciso apuntar que es el órgano supremo de un sindicato y será a ella a quien le deberán rendir cuentas y la que tendrá la facultad de aprobarlas o pedir su total aclaración.

Al respecto, Baltazar Cavazos menciona "que no existen condiciones algunas para la integración de la mesa directiva, aquí se aplica la

costumbre".³⁶ La única limitación la fija el artículo 372 al prohibir que la mesa directiva sea integrada por menores de 16 años y por extranjeros, lo que consideramos justo, ya que si no existieran estos requisitos o limitaciones, los sindicatos serían presa fácil de agitadores profesionales y se desvirtuaría el objeto sindical.

De lo anterior podemos determinar que: el acto constitutivo del sindicato es un negocio colectivo y formal; el consentimiento se debe expresar en un acto de asamblea; y, la formación de los estatutos es necesaria para el nacimiento del sindicato.

Consideramos prudente señalar que existen varios tipos de asambleas: las constituyentes, que son aquéllas que se integran para la creación del sindicato; las ordinarias, que son las que se convocan periódicamente para tratar los asuntos que se encuentran dentro de la vida normal del sindicato y las extraordinarias que se convocan en casos de urgente necesidad, debiendo establecerse en los estatutos cómo y cuándo se convocarán dichas asambleas extraordinarias.

Para que una asamblea sea legalmente declarada como válida o legal, deberá contar con un número determinado de miembros, cantidad que también estará contemplada en los estatutos.

³⁶ CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas. México. 1992. p. 600.

3.5. Requisitos para formar un sindicato

El sindicato es una organización con vida propia, por tanto, es una persona jurídica que para su constitución necesita diversos requisitos, sin los cuales simple y sencillamente no existiría jurídicamente. Satisfechos los requisitos y dados a conocer a las autoridades de trabajo, previo análisis de dichas autoridades, el sindicato en cuestión adquiere una personalidad que le da derecho a realizar cualquier figura jurídica lícita.

La doctrina clasifica en dos grupos a dichos requisitos: los primeros son los requisitos de fondo, los cuales se refieren a la constitución misma del grupo sindical, las calidades que deben reunir los miembros que pretendan formar la agrupación sindical y, por último, las propias finalidades del grupo, es decir, lo que éste se propone para su creación. El segundo grupo son los requisitos de forma, los cuales son determinados por la Ley para otorgar vida jurídica a los sindicatos.

En virtud de lo detallista que es nuestra Ley laboral, nos atreveríamos a clasificar los requisitos para la formación de sindicatos de la siguiente manera:

a) Requisitos de fondo, son los que se refieren a la constitución misma del grupo y a sus finalidades, son los requisitos esenciales sin los cuales no podría existir la asociación sindical, podríamos llamarlos requisitos orgánicos;

b) Requisitos en cuanto a las personas y a las calidades y circunstancias con que pueden intervenir en la formación de los sindicatos, y

c) Requisitos formales.

Los requisitos de fondo son los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical, el sindicato es una asociación humana, pero no puede quedar constituido con cualquier grupo de personas, pues éstas han de ser trabajadores, una asociación integrada por personas que no tengan una de las dos calidades no será un sindicato, tampoco puede formarse un sindicato con trabajadores no activos o al menos los no así considerados.

Ahora bien, los requisitos de fondo en cuanto a la finalidad del sindicato, son el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero, una asociación que siguiera una finalidad distinta no sería un sindicato y no quedaría regida por la fracción XVI del artículo 123 constitucional. Naturalmente en la fórmula empleada por la Ley, debe entenderse con amplitud, por lo que habrán de admitirse todos aquellos fines accesorios que ayuden a realizar todos los fines principales del sindicato, pero sin que puedan faltar estos últimos, porque desaparecerían como sindicato o quedarían reducidos a una simple asociación. Estos requisitos de fondo sirven para integrar la definición y su necesidad de cumplirlos tiene base y derivación del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a los requisitos en cuanto a las personas, se refiere a las calidades o circunstancias que deben reunir las personas que integren el sindicato. La generalidad del derecho de asociación existe en cuanto a la propia libertad y derecho que asiste a todos los trabajadores, sin distinción alguna, es suficiente ser sujeto de una relación de trabajo para quedar amparado por el artículo 123 constitucional, de la simple lectura de este precepto es indiscutible esta proposición.

El número mínimo de personas para la constitución de un sindicato lo señala el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo y establece que los sindicatos deberán estar constituidos por lo menos con veinte trabajadores en servicio activo, cuando se trate de sindicatos de trabajadores y con tres patrones por lo menos de la misma rama industrial, si se trata de sindicatos patronales.

La capacidad para ingresar a los sindicatos, se refleja específicamente en la capacidad que guardan los empleados que pretenden formar el sindicato, no siendo obstáculo para ingresar a un sindicato el ser menor de edad; el artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo establece que los mayores de catorce años pueden ingresar a un sindicato obrero, aun cuando se les niega la posibilidad de formar parte de la administración del sindicato. Por otro lado, se dispone que las mujeres casadas o no pueden formar parte de un sindicato, las primeras aun sin el consentimiento de su marido, esto en base al principio constitucional que establece que tanto el hombre como la mujer tienen o guardan los mismos derechos ante la Ley.

Corresponde tanto a los nacionales como a extranjeros, la libertad de asociarse a un sindicato, con la limitante de que los segundos no formarán parte de la administración de dichos sindicatos.

Los requisitos de forma serán aquéllos que el procedimiento y las formalidades necesarias marcan para la legal organización de los sindicatos, en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo se encuentran descritos dichos requisitos.

3.5.1. Excepciones a los requisitos de formación de los sindicatos

Entre los diversos aspectos aludidos en torno a los requisitos, que en términos de la legislación laboral vigente se exigen para conformar una sindicato, hicimos referencia a los concernientes a las personas, a su calidad y a las circunstancias que deben incidir en las que las integren, por lo que en ese contexto cabe aludir a las excepciones que a la integración de las directivas sindicales se consignan en el artículo 372 de la propia Ley Federal del Trabajo, la cual establece que:

“No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de 16 años; y**
- II. Los extranjeros.”**

Por cuanto hace a la primera hipótesis, es de considerar que tales menores, dadas sus necesidades de desarrollo humano, social y educacional, no son aún idóneos para dirigir o decidir sobre la defensa y mejoramiento de los derechos del grupo que conforma el sindicato, y si bien es cierto que el artículo 362 del Código Laboral citado permite que formen parte de los sindicatos los mayores de 14 años, como miembros activos, también los es que el precepto en comento es congruente con los principios de protección legal que para los menores de 16 años está implícita, entre otros el concerniente a la capacidad para comparecer en juicio, contemplado en el artículo 691 de dicha Ley.

Ahora bien, en relación con el segundo de los supuestos del citado artículo 372, consideramos que su determinación encuentra pleno apoyo en la limitante legal prescrita, concretamente en el segundo párrafo del artículo 33

constitucional, que establece que "... Los extranjeros no podrán, de ninguna manera, inmiscuirse en los asuntos políticos del país.", por lo que es entendible que siendo la actividad sindical, en su aspecto político, exclusiva de los nacionales, y de que el sindicalismo en México tiene una trascendencia hacia el interior de la actividad política y económica del país, ningún interés externo, cualquiera que sea su naturaleza, ya colectiva o individual, puede o debe tener injerencia alguna en la vida activa de cualquier organización o asociación sindical.

3.6. Registro de los sindicatos

Reflexionar sobre este tópico, es iniciar el estudio o análisis sobre la naturaleza jurídica del acto del que emana dicha exigencia legal. Así entonces, es menester retomar la norma jurídica que de tal requisito surge, es decir, abocarnos en principio a lo preceptuado por el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo que en su primera parte señala: "...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...".

En tales términos consideramos que al referirnos sobre la naturaleza del registro de los sindicatos, es atender a la vinculación directa que se tiene, tanto con la esencia misma de su simple existencia, como con los efectos o consecuencias jurídicas que su concretización legal trae consigo.

Esto es, se debe partir de la característica legal que tiene la autoridad de la que fluye, la cual puede ser material y formalmente administrativa, en los casos del registro otorgado a las organizaciones

sindicales cuyo objeto queda inmerso en la competencia federal, en los términos de lo previsto por el artículo 527 de la legislación citada, dado que es otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o bien material y formalmente jurisdiccional en los casos de los registros otorgados a los sindicatos que por exclusión legal quedan comprendidos en la competencia de las autoridades locales, es decir, que son conferidos por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En el primer caso, ello es así, dado que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es una dependencia integrante de la administración pública centralizada, y que conforme a la legislación que establece, entre otros, las bases de su organización, aquélla es parte de las diversas dependencias en las que el Poder Ejecutivo se apoya, en el ejercicio de sus atribuciones y para el despacho de los negocios del orden administrativo a él encomendados, en términos del artículo 2° de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, por lo que los actos que como consecuencia de su actividad competencial surjan, tienen efectos meramente propios del Derecho Administrativo.

En cambio, en el segundo caso, son así toda vez que si bien es cierto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, funcional, organizacional y presupuestalmente surgen y dependen de los gobiernos locales, también lo es que la función que las mismas desempeñan es de carácter jurisdiccional, dado lo establecido en la fracción XX del Apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Bajo ese orden de ideas, se debe determinar si el otorgamiento del registro sindical, adquiere el carácter de un acto meramente declarativo o constitutivo o reúne ambas características a la vez.

Si retomamos algunas ideas vertidas en el apartado relativo a la personalidad de los sindicatos y la esencia o razón de donde la misma deviene, tendríamos que mencionar que la organización o asociación sindical se crea a partir de que frente a la concurrencia de voluntades de sus integrantes o afiliados, se reúnen e inciden los requisitos exigidos por el artículo 356 y primera parte del 364 de la Ley Federal del Trabajo.

Efectivamente, tan es cierto lo anterior, que el artículo 356 en cita, partiendo ya de una premisa, dispone que por sindicato se entiende a la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, luego entonces es evidente que la reunión de trabajadores (mínimo 20 en servicio activo o 3 patrones) unidos con el objeto de obtener y satisfacer las actividades referidas, jurídicamente, se viene a constituir en una asociación sindical.

Aunado a lo anterior y en virtud de lo consagrado en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin autorización previa, se debe concluir que la constitución de los sindicatos se encuentra jurídicamente garantizada, en el fondo, ante la sola expresión de la voluntad de sus integrantes, conferida en tal sentido y conjugada en intereses comunes, sin que para ello deba existir autorización previa alguna.

Sobre ese tenor es de referir la consideración que formula Reynold Gutiérrez Villanueva, al señalar que "...el registro no es el acto que constituye el sindicato, ni mucho menos con el que se crea, y para ello basta que analicemos los documentos que como requisitos deberán exhibir las

asociaciones profesionales solicitantes...”, para entonces percibir que aquéllos “...se refieren a la auténtica y legítima constitución son documentos...”.³⁷

Dicha consideración conduce a estimar que de manera analógica al principio general de derecho, en el sentido de que cualquier persona física adquiere ese reconocimiento legal con su sola concepción humana o nacimiento y de manera inherente posee capacidad de goce, así las asociaciones sindicales consideradas personas morales, desde el momento que se constituyen como tales, adquieren esa capacidad de goce y, la de ejercicio o la capacidad de obrar la obtienen a través del registro que les es conferido por la autoridad para que actúen jurídicamente a nombre y en representación de sus fundadores o agremiados.

De lo anteriormente referido es de considerarse que el registro sindical es un acto de carácter meramente declarativo, ya que se insiste que una vez que las asociaciones sindicales reúnen las características a que se refiere el citado artículo 356 y acuden ante la autoridad que según el caso corresponda en solicitud del mismo, aquél deberá otorgarse.

3.6.1. Requisitos para la obtención del registro sindical.

La libre actuación de las asociaciones sindicales y, por ende, la posibilidad legal de actuar tiene como única exigencia jurídica de forma, la de solicitar su registro ante la autoridad respectiva, satisfaciendo y exhibiendo la documentación a que se refiere el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

³⁷ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa. México. 1990. p. 164.

“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, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- 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 se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva...”.

Tales documentos, en los términos del precepto legal en cita, tendrán que estar autorizados por los Secretarios General, de Organización y de Actas, respectivamente, salvo caso en contrario establecido en los estatutos del sindicato.

Una vez satisfechos tales requisitos, la autoridad a la que hubiera correspondido resolver la solicitud de registro, y cerciorada de que los mismos se han cumplido en términos de Ley, deberá otorgarlo por mandato de lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 366 del Código Laboral.

Efectivamente, el registro sindical deberá otorgarse, salvo que concurren las hipótesis que se contemplan en las fracciones del precepto legal antes citado y que establecen:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.

Bajo ese orden de ideas, cabe reflexionar sobre lo establecido por el segundo párrafo del artículo 366 en comento, en torno al término que las autoridades tienen para resolver sobre el otorgamiento o no del registro sindical solicitado, estableciéndose al efecto que aquéllas cuentan con un término de 60 días para hacer la declarativa respectiva y, por ende, acordar si la asociación sindical queda o no registrada.

Al respecto y toda vez que el precepto en cuestión no hace alusión alguna a la fecha en que dicho término empieza a correr, así como tampoco precisa si tales días son hábiles o naturales, consideramos procedente observar lo establecido por los artículos 733 y 734 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que dicho término empieza a correr a partir de que se presenta la solicitud y documentación respectiva y vence al computarse los 60 días hábiles, incluyéndose en tal cómputo precisamente el día 60, debiendo considerarse además el principio jurídico que dice que donde la Ley no distingue, no se debe distinguir, por lo que estimamos que el término en cuestión deberá computarse en días hábiles.

Ahora bien, cabe destacar que dado que dicho precepto establece que en caso de que la autoridad respectiva no resuelva dentro del término en cuestión, y de que los solicitantes pueden requerirla para que emita su determinación dentro de los tres días siguientes a aquél en que hubieran formulado este requerimiento y de que si la autoridad se abstiene de formular manifestación alguna, entonces se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, por lo cual consideramos que no existe la figura del registro automático de los sindicatos.

Finalmente, es conveniente señalar las causas por las cuales puede acaecer la cancelación de cualquier registro sindical, aludiendo al efecto lo establecido en el artículo 369 de la Ley, que dispone: "El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

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

Así entonces, retomando algunas de las consideraciones vertidas en cuanto a los efectos del registro sindical, podemos puntualizar que la cancelación de cualquier asociación sindical trae como consecuencia lógica-jurídica la desaparición de dicha persona moral, cesando entonces su eficacia legal y su legitimación procesal.

3.7. Personalidad Jurídica del Sindicato

De trascendental importancia resulta analizar la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales, dado que de ella deriva tanto la legitimación que éstas adquieren al interior de las propias organizaciones, así como al exterior de las mismas, frente a sus agremiados como respecto a cualquier tercero, sea este sujeto de Derecho Público o de Derecho Privado, además de que su concepción de inmediato se relaciona con la personería jurídica en general.

Dentro de este contexto es importante partir de la premisa que la personalidad de las asociaciones sindicales, a la luz de lo previsto por el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, fluye automáticamente y como consecuencia directa e inmediata de la expresión de la voluntad de los

trabajadores que la constituyen y que se ve concretizada en el acta de asamblea constitutiva, por lo que consideramos que la personalidad de los sindicatos empieza a partir precisamente de su constitución.

Sobre el particular cabe aludir sobre diverso criterio vertido en la ejecutoria siguiente:

"SINDICATOS, SU PERSONALIDAD.- La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de constitución; aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios, pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro. Quinta época, tomo XLVIII, pág. 278. Unidad "Piedad Luna", 4ª Sala.³⁸

En opinión de Néstor de Buen, "...el problema de la personalidad jurídica no es tan importante como el de su capacidad de obrar ...", lo que queda suspenso "... es la posibilidad de actuar, que se subordina al acto declarativo o constitutivo del Estado ...", sin embargo "...La personalidad jurídica nace por la voluntad de los fundadores de los sindicatos o por decisión de la autoridad, o a ella se subordina la capacidad de obrar, pero independientemente de ello hay huelgas y exigencias de mejores condiciones de trabajo o la defensa cabal de los derechos individuales de los trabajadores, lo que quiere decir, que los fines fundamentales del sindicalismo se realizan de todas maneras ...".³⁹

³⁸ Jurisprudencias y Tesis Sobresalientes 1974-1975. Laboral. Actualización Cuarta. Editorial Mayo. México. 1978. p. 930.

³⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Pomúa. México. 1983. pp. 89 y 91.

Ahora bien, debemos partir de la concepción de que la asociación profesional emerge de una realidad social, que ha encontrado eco en la Ley, por lo cual ésta no sólo la establece sino que además garantiza, y se traduce en el conjunto de las voluntades de sus integrantes que conlleva a unir aquéllas en una sola fuerza que haga frente a las necesidades sociales y económicas de sus miembros, por lo que debe colegirse que en principio, de acuerdo con la naturaleza de los sujetos de la que deviene, la personalidad de los sindicatos, es un acto jurídico de carácter privado, por lo que consideramos que no se constituye en una donación o concesión del Estado, pero que sin embargo éste sí está por mandato legal, obligado a garantizarlo u salvaguardarlo a través del reconocimiento que respecto de ella debe observar.

Lo anterior, que se encuentra íntimamente ligado con la naturaleza legal de la personalidad de los sindicatos, ha dado lugar al surgimiento de una serie de opiniones y corrientes doctrinarias, en torno a si debe considerarse como una norma de Derecho Privado, Público o bien de otra índole, resultándonos interesante, bajo este contexto, citar la reflexión vertida por Mario de la Cueva, en el sentido de que dado "... que el Derecho del Trabajo ya no puede ser colocado ni en el Derecho Público ni en el Derecho Privado, porque forma parte de un nuevo género, que es el Derecho Social ...", de lo que es posible determinar que "... la personalidad jurídica de los sindicatos no es ni pública ni privada, es una personalidad social ...".⁴⁰

Así pues, podemos considerar que las normas jurídicas del Derecho Social tienen como soporte la vida social y ésta luego entonces es de los hombres y comunidades humanas. Mediante la personalidad jurídica, el sindicato entra en la categoría de los entes jurídicos, que se constituyen en personas morales con capacidad para adquirir derechos y contraer

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 349.

obligaciones en nombre propio, tal y como lo establece el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y que por ende tienen capacidad para adquirir bienes muebles, bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución o asociación y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Sobre este tenor citamos la tesis jurisprudencial que establece:

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 defensa de los derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación." ⁴¹

Con ello su actuación se desenvuelve dentro del derecho común, se trata de relaciones ordinarias de su vida como asociación, para cumplir su finalidad de defender los intereses profesionales que representa, tales como la concertación de convenciones colectivas, obligando a cumplir las condiciones pactadas, no solamente a sus miembros, sino también a todo el grupo o actividad o cuando decreta medidas de fuerza.

La aludida personalidad, que jurídicamente se ve adminiculada a la legitimación, ya en la causa, ya en el proceso, al constituirse en propia de la organización sindical, se desvincula o se constituye en independiente de la que siguen conservando los individuos o integrantes de la asociación que

⁴¹ Jurisprudencias y Tesis Sobresalientes 1955-1963. Laboral. Editorial Mayo. México. 1965. p. 431.

representan y que en forma colectiva la hicieron factible, es decir, es distinta de la que a su vez conservan aquéllos, individualmente, y pueden ejercitar en tales términos, de conformidad con lo presupuestado por el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, dicha norma legal establece que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponde, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador.

La creación legal de cualquier organización sindical y por ende la entidad de su personalidad, como todo acto jurídico trae aparejado consecuencias al concretizarse, por lo que resulta necesario incursionar sobre el estudio de sus efectos jurídicos.

Es de recordar que al referirnos al tema relativo al registro sindical, manifestamos que en términos del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, la consideración o estimación de personalidad de un sindicato deriva prácticamente de que se reúnan los requisitos que la propia legislación hace mención, por lo que tal y como lo referimos con antelación, estimamos que una vez otorgado aquél, el sindicato adquiera capacidad de actuación como tal, y su personalidad como asociación sindical empieza a surtir todos sus efectos legales, adquiriendo así mismo plena legitimación; esto es, a través de la obtención de dicho registro que se constituye en formal representante legal de la colectividad que corresponda.

Sin embargo, toda vez que como muchos actos jurídicos, la personalidad de los sindicatos, para surtir todos sus efectos legales frente a cualquier tercero requiere contener el medio o la figura que para ello

establezca la legislación aplicable, la cual en el presente caso, entre otros, lo es la *toma de nota*, que viene a constituirse como el documento acreditativo de su personalidad.

Dado lo anterior, debe señalarse que los efectos de la personalidad de los sindicatos puede tener diversas facetas o directrices:

a) La que se dirige hacia el ámbito del Derecho del Trabajo, bien sea esta al interior de la asociación sindical y que se comprende o traduce generalmente en las normas que al efecto establezcan los estatutos sindicales y el que se ejerce frente a los patrones y ante cualquier autoridad laboral, en defensa de los intereses de la colectividad obrera e incluso en representación de los derechos derivados de las relaciones individuales de trabajo.

b) La que va dirigida al terreno del Derecho Público, porque en todos los actos de las organizaciones obreras está presente el Derecho del Trabajo, en forma más o menos expresa. Los sindicatos pueden intervenir en la vida política nacional, consecuentemente tienen que actuar dentro y para el orden público, concretamente en relación con el Derecho Constitucional, ya que incluso con alguna frecuencia integran organismos públicos que no son, en estricto rigor, instituciones puramente laborales, sino públicas, con las circunstancias de que las resoluciones que ahí se dictan ejercen influencias más o menos fuertes sobre la vida pública general.

c) Finalmente encontramos la que va dirigida al Derecho Privado, la cual es realmente restringida, dado el carácter del que emana su naturaleza jurídica, en tanto que incluso el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo establece, que los sindicatos tendrán prohibido ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro y así mismo establece que tendrán capacidad

para adquirir bienes muebles, pero en tratándose de bienes inmuebles dispone que únicamente podrán adquirir aquéllos que sean destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.

3.8. Disolución del sindicato

Los sindicatos tienen un ciclo de vida, por lo que necesariamente tendrán que extinguirse en un momento dado o por lo menos tendrán que transformarse, ya que es poco menos que imposible que una organización sindical dure intacta y mucho menos que su labor sea permanente.

El hecho de que una persona jurídica como lo es un sindicato tenga fuertes lazos de unión, no quiere decir que será permanente, por lo mismo que es una persona jurídica, esta puede desaparecer o bien transformarse, la segunda significa que el sindicato altera o cambia su plataforma de principios, sus políticas y formas de acción, por lo que unido a una modificación de los estatutos, se logra un cambio estructural.

Es de hacer notar las diversas formas de disolver o extinguir un sindicato, siendo las principales: la estatutaria, la voluntaria y la judicial.

Consideramos que las dos primeras son voluntarias, es decir, nacen de mutuo propio de la organización sindical, a través de sus órganos rectores, como en este caso sería la asamblea general. La tercera forma que es la judicial, podemos decir que es una modalidad forzosa.

También se dan subdivisiones dentro de las formas voluntarias: causas estatutarias, voluntad de los miembros y transformación o fusión del

sindicato. Cuando se dan las causas por las que median los estatutos, es precisamente porque en ellos ya se ha contemplado la extinción del sindicato, caso típico es el vencimiento del plazo por el cual el sindicato fue constituido.

La voluntad de los miembros para extinguir un sindicato se puede también dar, aunque esto sea de dos maneras diferentes: expresa y tácita. La forma expresa voluntaria se da mediante el cumplimiento de las normas legales y estatutarias respectivas, la tácita se produce cuando los miembros dejan de cumplir con sus obligaciones y por ello el sindicato deja de funcionar.

Para acabar de tratar las formas voluntarias de extinción de los sindicatos, hemos de mencionar que la transformación o fusión, que no es lo mismo, con otro sindicato, da nacimiento a una nueva agrupación sindical, que hace que desaparezca la anterior, aquí también es preciso que se cumplan las normas establecidas para dar validez a dicho acto.

Ya hemos hablado en un principio de causas judiciales de disolución o extinción de los sindicatos, conocidas también como causas forzadas, siendo éstas: estatutarias, legales y externas.

Las estatutarias podrían ser aquéllas en donde haga falta el número de adherentes, carencia de dirigentes o falta de patrimonio, es decir, los estatutos deben decir cuantos miembros son necesarios para formar un sindicato y que este funcione, cuando no se reúnen los miembros que se requieren, sencillamente no puede subsistir la organización sindical. Es claro que no se trata de una causa voluntaria, dado que la disminución de miembros puede deberse a factores externos de la propia voluntad de los agremiados.

Las causas legales se producen cuando se violan las leyes o los estatutos, lo que implica que el estado decreta la disolución del sindicato, esto generalmente sucede cuando los sindicatos se apartan de los fines o propósitos para los cuales fueron creados, en ese momento puede haber intervención por parte del Estado para que sea disuelto el sindicato.

Las causas externas constituyen tres modalidades principalmente: desaparición de la empresa, guerra y estado de sitio, lo que generalmente trae aparejada una sistemática ruptura de las garantías individuales y colectivas.

En general cuando hay una extinción de sindicato, la disolución del mismo debe estar contemplada en los propios estatutos de la organización sindical y en caso contrario se deberá observar lo dispuesto por la Ley de Sociedades.⁴²

Como una reflexión a todo lo expuesto con antelación, es de destacar que tanto la figura misma de las organizaciones sindicales, como los elementos de forma y fondo que le son propios, encuentran su entorno existencial en las disposiciones legales vigentes en el artículo 123 constitucional, tanto en el apartado "A", fracción XVI, como en el apartado "B", fracción X, así como en sus respectivas leyes reglamentarias, esto es, en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respectivamente, conservándose en ambos contextos legales el objetivo primordial de toda asociación profesional, a la luz del derecho laboral, en cuanto a que se constituyen para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus integrantes, adecuando su actividad organizacional y de funcionamiento a las bases estatutarias que las mismas libremente

⁴² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Sindicatos, Democracia y Crisis. Porrúa. México. 1992. p. 87.

implementan, y teniendo como marco referencial las disposiciones jurídicas, que según el entorno legal de su competencia les resultan aplicables.

4. Derecho a la libertad de asociación

4.1. Libertad de Asociación

El principio de libertad de asociación emerge del derecho consagrado en el artículo 9º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al determinar en su primera parte y en lo conducente que "... No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país...".

Asimismo y como se ha dicho a lo largo de este trabajo, la asociación sindical es una institución reconocida a la luz de la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna, al establecer que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

De lo anterior podemos establecer que el concepto de libertad sindical conforme a dichas disposiciones legales e incluso bajo al amparo de los numerales 356, 358 y 359 de la Ley Federal del Trabajo, puede ser entendido en diversos sentidos:

a) La libertad, como capacidad del individuo de y para asociarse en la agrupación que más convenga a sus intereses para realizar un fin común (el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros), no prohibido por la Ley y que no tenga un carácter preponderantemente económico, y

b) La libertad del sindicato o asociación que se integrará por la reunión de aquellas voluntades, para organizarse en forma democrática, pudiendo de manera autónoma e independiente, en concordancia con lo establecido en el artículo 371 de la legislación laboral vigente, implementar la normatividad que regirá y reglamentará tanto su conformación primaria como su organigrama funcional y administrativo, así como los programas a los que en su caso determinen quedará sujeto su ámbito de acción.

De lo anterior se colige que al referir la libertad de asociación, prácticamente estaremos involucrando a los dos aspectos referidos, en tanto que es claro que sin el primero el segundo simplemente no tiene sentido legal alguno.

Cuestión igualmente importante resulta, que al referirnos a la libertad de asociación hagamos mención a la autonomía sindical, la cual derivaríamos de las disposiciones legales antes aludidas para considerar que se constituye en el derecho de autodeterminación que tiene la organización sindical para regir su actividad conforme a la normatividad que la misma libremente establezca, como un principio básico y fundamental de la misma.

Dicho principio, sin embargo, en la práctica sindical de nuestro país resulta difícil concretizar, en tanto que es por demás conocido que el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, expresamente determina la normatividad mínima e indispensable que deberán contener los estatutos que regirán su vida interna, por lo que el sindicalismo independiente es prácticamente inexistente, en tanto que al encontrarse las organizaciones sindicales, casi en su mayoría, a su vez agrupadas en federaciones y confederaciones, las mismas se encuentran constreñidas a seguir las directrices que establecen las cúpulas de aquéllas, resultando por ello que a causa de la ausencia de una verdadera

autonomía sindical, los sindicatos o asociaciones se ven comprometidos a ejercer, aún en contra de sus voluntades individuales, acciones en contra de sus propios intereses.

Aunado a lo anterior, las asociaciones sindicales se ven influidas en sus particulares intereses con la constante injerencia de los partidos políticos, ya que es por demás conocido que los partidos que detentan el poder, no sólo en nuestro país, sino en la mayoría de las sociedades como la nuestra, ejercen un poder absoluto sobre la clase productiva.

Bajo tal tenor, Rodolfo Napoli estima que la libertad sindical se puede ver desde dos puntos de vista, el genérico y el político:

El primero se encuadra exclusivamente en lo profesional y lo jurídico, y que prácticamente implica el conjunto de derechos profesionales que tienen los trabajadores, y

El segundo, que se constituye en el medio por el cual los sindicatos esperan obtener por lo menos una igualdad con los patrones, situación que por lo general no sucede, debido a los magníficos escaparates con que cuentan los dirigentes, evitando así que exista esa igualdad por la que tanto se lucha.⁴³

Es innegable estimar que la libertad sindical consiste en la facultad del trabajador o bien del empresario para asociarse a organizaciones profesionales, con el propósito de defender sus intereses, por lo que cuando un agente extraño a la asociación pretende intervenir en los asuntos internos de la misma, simple y sencillamente está atacando la autonomía sindical, que a su vez atenta contra la libertad sindical.

⁴³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 242.

No hay que confundir la autonomía y la libertad sindical, ya que en un sindicato puede existir la primera en la forma más pura, como puede ser la capacidad de decisión que tiene cada uno de los agremiados, pero si en dicho sindicato se establecen normas o procedimientos para la forma de actuar, que provienen extra organización, es ahí cuando se pierde la autonomía sindical.

Al respecto, Alfredo J. Ruprecht opina que los derechos de los asociados o miembros del sindicato, que comprende su opinión y expresión, así como las características propias de la libertad sindical, es decir, los derechos de la organización profesional, debería de indicarse que como consecuencia del reconocimiento de la libertad sindical, no son admisibles las medidas de represalia, llamadas discriminación antisindical, que por el ejercicio de los derechos sindicales puede adoptarse.⁴⁴

En torno a la concepción de libertad sindical, Mario de la Cueva opina que en contraposición a la libertad general de asociación, entendida ésta como uno de los derechos individuales del hombre, "... aquélla es un derecho de clase, cuyo objeto primero es igualar la fuerza de trabajo y la del capital y lograr para los trabajadores, condiciones dignas en la prestación de los servicios ...".⁴⁵

Ese derecho de clase social y propio de la clase trabajadora y objeto del mismo, se ve reflejado en lo que consigna el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo al disponer que: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando así lo solicite, un contrato colectivo ...".

⁴⁴ Cfr. RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. Ob. cit. p. 42.

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 242.

4.2. Autonomía o soberanía sindical

La autonomía como sinónimo de autogobierno, desde el punto de vista sindical, representa la facultad de las organizaciones sindicales de dirigirse en cuanto a su régimen interno.

El concepto de autonomía en términos de la teoría general del derecho, no es precisamente en el que queda inmerso la de los sindicatos, toda vez que si bien es cierto, como lo refiere el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, que para constituirlos no se requiere autorización previa y que conforme al numeral 359 del ordenamiento legal en cita, aquéllos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, también lo es que toda esa gama de facultades y capacidades se ve delimitada y de alguna manera restringida y dirigida por los diversos aspectos socio-políticos y jurídicos en los que su vida jurídica se ve circunscrita.

Sobre el particular, Mozart V. Russomano opina que: "... la autonomía del sindicato en relación con el Poder Público está estrechamente ligada a la naturaleza del sistema político local...".⁴⁶

Así entonces y no obstante que la independencia sindical está predeterminada por el Estado, ya que éste le establece su radio de acción y los subordina sobre las bases reglamentarias tanto para su constitución como para su funcionamiento externo, es decir, para su capacidad de actuar y por ende su vida misma.

⁴⁶ RUSSOMANO, Mozart V. Principios Generales de Derecho Sindical. Traducido por Enrique Alonso García. Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1977. p. 86.

4.2.1. Autonomía política

A partir de que las organizaciones sindicales se incorporan a la vida jurídica para integrarse como sujetos de derecho, la proyección de sus actividades y relaciones va más allá de su simple contenido social, para inmiscuirse tanto con el empresario, el Estado, los partidos políticos y en otros grupos sindicales, de tal suerte que en las relaciones con éstos, los sindicatos actúan con una absoluta pretensión de independencia, como soporte de las inquietudes de los trabajadores, por lo que en opinión de Néstor de Buen L., dichos vínculos y el régimen legal a que son sometidos los sindicatos en su creación, organización, reconocimiento y disolución, permite afirmar que la relación autonómica entre el Estado y las organizaciones gremiales está subordinada a aspectos políticos y jurídicos.⁴⁷

Dado lo anterior, tenemos que el Partido Revolucionario Institucional, entre otros, se constituye en un partido de sectores, formándose o constituyéndose por profesionales, comerciantes e industriales, por lo que se ha convertido en un conducto político hacia el poder; de ahí entonces que surgen los dirigentes vinculados al Estado, que a cambio de prerrogativas políticas, diputaciones, gubernaturas y de apoyo en caso de conflictos, ejercen una función de presión y apoyo a los miembros de las propias organizaciones sindicales.

⁴⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Ob. cit. p. 19.

4.2.2. Autonomía jurídica

Sobre las limitaciones legales del sujeto de derecho que se constituye como organización sindical, ya hemos referido que las mismas son de franca evidencia, ya que no obstante que la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional establece la prerrogativa que tienen tanto los obreros como los empresarios de coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales, por otra parte, en términos del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos tienen la obligación de registrarse; el artículo 371 de dicho ordenamiento legal establece la normatividad que deberán consignar sus estatutos; el artículo 373 contempla la obligación de sus directivas para rendir cuentas a la asamblea; el artículo 377 determina la obligación de informar a las autoridades de todo lo que por éstas les sea requerido, existiendo además la prohibición de no intervenir en asuntos religiosos ni ejercer actos de comercio con ánimo de lucro, de conformidad con el artículo 378 de la citada Ley laboral.

Visto así, consideramos que las organizaciones sindicales no sólo en su ámbito externo están limitadas legalmente, sino también en algunos aspectos de su organización interna.

Sobre este tenor Mario de la Cueva considera que "... sin la libertad de los sindicatos obreros frente a la empresa, la lucha contra el capital habría sido o devendría, un imposible ...".⁴⁸

Sin embargo, la opinión mencionada se ve en la práctica empañada por una realidad de intereses personales que subordina y pone al servicio de

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 293.

los patrones a los sindicatos, y que se funda principalmente en la deshonestidad de los dirigentes que venden la lealtad que le deben a quienes le depositaron su confianza para el mejoramiento de una o la única de su más grande riqueza, su fuerza de trabajo.

Afortunadamente, la conciencia de la clase trabajadora ha venido enriqueciéndose día a día, reaccionando ya contra el fraude sindical, para empezar a tener una verdadera conciencia de clase, participando activamente en la vida de los sindicatos, en la búsqueda constante de una verdadera democracia y representatividad sindical.

4.2.3. Autonomía sindical frente al patrón

La independencia de las organizaciones sindicales tiene un verdadero sentido en lo que se refiere a la actividad o vida jurídica de éstas en las empresas, ya que incluso el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción V, establece como prohibición de los patrones, intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato y la violación a dicha prohibición está sancionada en términos del numeral 1002 de la Ley de referencia.

Esa independencia o autonomía de los sindicatos frente al patrón, indiscutiblemente se constituye en una necesidad plena para el funcionamiento de las organizaciones sindicales como entes representativos de la clase obrera, y por lo cual incluso el artículo 363 de la Ley de la materia, consigna la prohibición de los trabajadores de confianza para ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores.

Ello es así en tanto que como un hecho por demás histórico y social, la división de las sociedades capitalistas en clases sociales, propicia la lucha de los explotados frente a los explotadores, la cual claramente presupone la igualación de fuerzas que sólo puede tener sentido si a los primeros se les da una verdadera autonomía frente y en relación con los segundos.

4.3. Convenios internacionales de libertad de asociación

El Derecho Laboral, en lo que a la actividad sindical se refiere, como un instrumento de regulación de las relaciones entre los factores de la producción, capital y trabajo, no solo en nuestra sociedad sino en cualquier Estado en lo que resulta indispensable la existencia del derecho como forma de vida de la misma, ha traído una importante resonancia en la reglamentación internacional y frente a los países que integran organizaciones internacionales y así organizaciones protectoras de los trabajadores y sus derechos mínimos, a lo largo de muchos esfuerzos se constituyeron en 1900, para fundar la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, ya que la primera de éstas entró en vigor el 1º de mayo de 1991.

El carácter universal de la Organización Internacional del Trabajo y el cuidado y estudio con el que se elaboran los instrumentos que son por ella adoptados, hacen de su labor normativa la fuente más importante del Derecho Internacional del Trabajo, y la cual se concreta en la implementación de los convenios y recomendaciones; aquéllos considerados como instrumentos que obligan jurídicamente a los países que los suscriben y que en su oportunidad legal los ratifican, a incorporar en sus legislaciones y práctica nacionales, los principios rectores contenidos en ellos y, las recomendaciones que tienen la

finalidad principal de complementar los convenios en el tratamiento de alguna materia.

A partir de 1931, México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificando desde entonces numerosos convenios, que incluso han sido adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, destacando sobre el tema que nos ocupa el convenio No. 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación y el No. 98, correspondiente a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

4.3.1. Convenio 87 de la O.I.T.

Como uno de los muchos resultados de las experiencias vividas después de la primera guerra mundial, los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, a través de la Conferencia General, convocada en su trigésima primera reunión, en la Ciudad de San Francisco, de los Estados Unidos de América, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, se congregan el 17 de junio de 1948 para adoptar y expedir diversas proposiciones relativas al derecho inalienable de la libertad sindical a la de salvaguarda del derecho de sindicación.

La aceptación categórica del principio de la libertad sindical, surge como consecuencia inmediata de algunos de los enunciados fundamentales de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que se constituyen en la búsqueda del mejoramiento de las condiciones de trabajo y frente a ella la garantía de la paz social, así como en el diverso principio inmerso en la

Declaración de Filadelfia, relativo a la libertad de expresión y asociación, que se considera esencial para el progreso.

Como más adelante se contiene, en virtud del texto íntegro que del Convenio No. 87 se formula, en materia de libertad sindical y protección del derecho de sindicación, derivamos cuatro garantías y dos cláusulas de salvaguarda a ellos relativas y que se constituyen en:

Garantías.

1° Derecho de asociación y de afiliación sin distinción ni autorización previa.

2° Las entidades públicas deberán abstenerse de intervenir en la vida interna de los sindicatos.

3° La disolución o supresión de los sindicatos solamente por la vía jurisdiccional y no administrativa.

4° Constitución libre de federaciones y confederaciones.

Cláusulas.

1° La personalidad jurídica no sujeta a condiciones previas que imponga la autoridad.

2° La libertad sindical no debe afectar el orden público ni el principio de legalidad de cada país.

CONVENIO 87.- Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

*... Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de

mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante";

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales,

adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte I. Libertad sindical

Artículo 1.

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

Artículo 2

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

Artículo 3

1. 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.

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

Artículo 4

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

Artículo 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 o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

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

Artículo 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.

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

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

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

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

Parte II. Protección del derecho de sindicación

Artículo 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.

Parte III. Disposiciones diversas

Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es aplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

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

3. Todo miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo

Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

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

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

- a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

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

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones finales

Artículo 14

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

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

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

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La

denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

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

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

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación de los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.⁴⁹

Del contenido del convenio No. 87, y cuya ratificación por parte de nuestro país se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 de enero de

⁴⁹ Convenios y Recomendaciones 1919-1966. Oficina Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. Suiza. 1966. pp. 707-711.

1950, en forma comparativa a la normatividad que sobre el tema en cuestión se consigna en nuestra Ley Federal del Trabajo, podemos destacar que:

- El artículo 2 es análogo al numeral 357, en cuanto al otorgamiento y reconocimiento del derecho que tienen los trabajadores y los empleadores o patrones para constituir sindicatos,

- El artículo 3, en su inciso 1 del Convenio en cita, al igual que el 359 de nuestra legislación laboral, consigna el derecho que tienen los sindicatos para redactar sus estatutos, reglamentos y el de elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción,

- El contenido del artículo 4 es similar a lo que establece el 370, en el sentido de que los sindicatos o las organizaciones de trabajadores y empleadores o patrones, no están sujetos a la disolución o suspensión por vía administrativa, incluyéndose adicionalmente en nuestro ordenamiento laboral que tampoco lo será la cancelación de su registro,

- El artículo 5 es análogo al 381 en lo que se refiere al derecho de los sindicatos para afiliarse a federaciones y confederaciones,

- El artículo 10 es correlativo al 356, y define el término "organización" como la asociación u organización de trabajadores o de empleadores o patrones que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de aquéllos, siendo prudente apuntar que la definición contenida en nuestra legislación es aún más completa, dado que dispone que es la "... constituida para el estudio, mejoramiento y defensa ..." de sus intereses, y

- Finalmente, y de conformidad con el artículo 1 del convenio de referencia, nuestro país como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, está obligado a poner en práctica las disposiciones, tal y como así se consignan en nuestra legislación laboral vigente.

4.3.2. Convenio 98 de la O.I.T.

Asimismo y en atención a la convocatoria de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, por conducto de su Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el 8 de julio de 1949, en la ciudad de Ginebra, Suiza, se llevó a cabo la trigésima segunda reunión, en la que se decidió adoptar diversos postulados en materia de los principios de derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Como de igual forma se desprenderá del texto íntegro que respecto de dicho convenio más adelante se transcribe, referimos los dos preceptos que se consideran más relevantes y que se constituyen en:

1° Debida protección de los trabajadores contra una discriminación que menoscabe la libertad sindical.

2° Normas para estimular la negociación voluntaria de los convenios colectivos.

CONVENIO 98.- Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

“... Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación

colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. 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 a 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.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una

organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscabe en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7

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

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

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

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

- a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen mas detenido de su actuación.

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

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los periodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

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

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará

la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso iure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.⁵⁰

Del contenido de este convenio destacamos que:

La premisa fundamental que se deriva del Convenio que nos ocupa, consiste en la protección del derecho de libertad de sindicación de los trabajadores, el cual debe garantizarse a través del establecimiento de las normas que cada uno de los países integrantes de la Organización Internacional del Trabajo debe implementar y cuyas bases están contenidas principalmente en los primeros seis artículos que lo integran.

El artículo 1 en su apartado 2, inciso a) del Convenio mencionado, expone el principio de libertad de cualquier trabajador, en el sentido de poder ser obligado a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, en forma similar a lo establecido en la primera parte del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo; asimismo, el artículo 357 de dicha Ley contempla el derecho de los trabajadores, e incluso de los patrones, para constituir sindicatos.

De los preceptos mencionados, es de resaltarse la garantía que aplica en caso de inobservancia y que emana del segundo párrafo del artículo 358, que determina:

⁵⁰ Ibidem. pp. 830-833.

“...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.”

Dicho principio y garantía legal, consideramos se encuentra adminiculada con lo dispuesto por la fracción XIII del artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente:

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

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

A mayor abundamiento, cabe mencionar que el derecho a la libertad de sindicación y la garantía de respeto al mismo, se ve patentizado en términos de lo dispuesto por la fracción IV del artículo 133 de nuestra Ley laboral, que dispone:

“Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

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

Asimismo, el derecho de libre sindicación y de respeto a las normas internas de las organizaciones colectivas de trabajadores a las que alude el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, consideramos se ve

reflejado en nuestra legislación laboral, según lo previsto por la fracción V del artículo 133 mencionado, al establecer que queda prohibido a los patrones:

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

Los derechos y prerrogativas que se contienen en el Convenio mencionado, igualmente se dirigen a la creación e implementación de las medidas necesarias por parte de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, relativas a la creación de organizaciones de trabajadores y empleadores (patrones) que coadyuven y garanticen el desarrollo, tanto del derecho de sindicación como el de las organizaciones sindicales y procedimientos de las negociaciones colectivas a través de los contratos colectivos, referidas principalmente en las disposiciones contenidas en los artículos 381, 382 y 383 de la Ley Federal del Trabajo, dado que éstos aluden a la prerrogativa que tienen a su vez los sindicatos de formar federaciones y confederaciones, disponiendo asimismo, el derecho de aquéllos de retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

4.4. Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

El gobernante no puede coartar el Derecho Público subjetivo mencionado en el artículo 9º constitucional sobre la libre asociación, y que a la letra dice, “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar”. “No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta por una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer

una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee”.

Es sabido que la garantía individual mencionada protege al gobernado para que éste la ejercite libremente con fines y objetivos permanentes y constantes, en la cual la pluralidad de los sujetos tienden a la realización de un fin concreto y determinado, es decir, al Derecho Público subjetivo de asociación y con ello a la creación de un ente o persona moral privada como lo son las asociaciones sindicales, entre otras, las cuales se regulan y organizan por los ordenamientos correspondientes, ostentándose como reglamentaria del precepto constitucional.

Atento a lo anterior, la obligación que tiene el gobernante en el país, es en el sentido de no coartar el derecho de asociación, de hacerlo, manifestado a través de una condición o limitación expresa se estará en presencia de una violación a la norma constitucional que posee cualquier individuo sobre el respecto.

Tomando en cuenta la garantía social referida, se pone como punto de partida que dentro de los Poderes de la Unión debe existir libremente una pluralidad de asociaciones o gremios sindicales, que tenderán a representar los intereses del gobernado, pues dichas normas constitucionales en ningún momento establecen que en cada dependencia pública deba existir un sólo sindicato.

Al respecto y con las limitaciones ya mencionadas, se venía estableciendo en forma reiterada y continuada esta prohibición a la libertad sindical, sin que nuestro máximo tribunal atendiera y diera la razón a quien se

veía agraviado en su derecho de libre asociación, aunque en el fondo sabíamos de su peso político, manteniéndose por años estas restricciones, hasta casi pensarse que era normal la existencia de un solo sindicato para las dependencias del Poder Ejecutivo u organismos descentralizados y empresas u organismos de participación mayoritaria.

Esto implica evidentemente la nugatoriedad del consabido derecho de libertad de asociación, al someterse su libre ejercicio al arbitrio autoritario de que en toda dependencia de orden público debe haber un solo sindicato, por lo que no puede juzgarse libremente que todo empleado público debe tener una sola representación sindical, en la dependencia pública a la que pertenece.

Actualmente esperamos se dé un giro total al respecto, al buscar la prevalencia y retoma del estado de Derecho que por años se había perdido por parte de la Justicia Federal, representada en este caso por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien ha emitido nuevos criterios que transformarán ampliamente el poder individual de quien tiene la facultad de sindicalizarse en pro de una mejor y cristalina defensa de los derechos que le confiere la ley.

Existen sobre el particular diversos criterios de nuestro máximo Tribunal, al respecto transcribimos los considerandos del Amparo en Revisión No. 1339/98 presentado por Francisco Pacheco García y otros, resuelto por el Ministro Juan Díaz Romero, a efecto de ilustrar los alcances de dichos criterios.

AMPARO DE REVISION NUM: 1339/98
QUEJOSOS: FRANCISCO PACHECO
GARCIA Y OTROS.

PONENTE: MINISTRO JUAN DIAZ ROMERO
SECRETARIO: ARMANDO CORTES GALVAN

"México, Distrito Federal. Acuerdo del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al ..."

"**V I S T O**, para resolver el toca número 1339/98, relativo al recurso de revisión interpuesto por Francisco Pacheco García y otros, en contra de la sentencia dictada por el Juez de Distrito en Materias de Amparo y de Juicios Civiles Federales en el Estado de México, con sede en la ciudad de Toluca, en el juicio de amparo número 1917/97; y, "

RESULTANDO:

"PRIMERO. ..."

"AUTORIDADES RESPONSABLES: ...ordenadora...: Al H. Congreso del Estado de México ... y como ejecutoras al C. Gobernador Constitucional del Estado ... y al H. Tribunal de Arbitraje del Estado de México..."

"ACTOS RECLAMADOS: Al H. Congreso de Estado de México, se le reclama el decreto número 2, de fecha 30 de noviembre de 1966, referente a la reforma del artículo 42 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y

de los Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, en la que se determina: "Los Poderes y Municipios del Estado reconocerán solamente dos sindicatos: uno de burócratas y otro de maestros como organización autónoma especializada. En el caso de que concurren diversos grupos que pretendan su reconocimiento, éste se hará en favor de la asociación mayoritaria, no reconociéndose en consecuencia a los sindicatos minoritarios."

"En relación al C. Gobernador Constitucional del Estado de México, se le reclama: La autorización y ejecución del referido decreto número 2."

"Respecto al H. Tribunal de Arbitraje del Estado de México, en su doble carácter de autoridad responsable, ordenadora y ejecutora se le reclama: La resolución de fecha 22 de abril de 1997, mediante la cual aplicando y ejecutando el contenido del artículo 42 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, en el que se establece: "Los Poderes, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, reconocerán solamente dos sindicatos: uno de burócratas y otro de maestros como Asociación Especializada..."...En el caso concreto, la solicitud de registro no se encuentra ajustada a derecho, pues los solicitantes carecen de legitimación para constituir un sindicato de trabajadores de un Ayuntamiento en particular, motivo más que suficiente para negar el registro solicitado por el llamado "Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz", de conformidad con lo dispuesto por el mencionado artículo 42 del Cuerpo de Leyes citado..."

Dentro de los diversos antecedentes narrados por los quejosos, se expusieron los siguientes:

"I. Mediante escrito de fecha 22 de febrero de 1997,...los hoy quejosos solicitamos el registro del Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz, fundamentando tal petición en lo dispuesto por el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en el presente caso."

"II. Los hoy quejosos dimos debido cumplimiento a los requisitos previstos en el precepto legal antes invocado. "

"III. No obstante lo anterior, el Tribunal de Arbitraje del Estado de México en fecha 22 de abril de 1997, emitió una resolución oficiosa, ilógica, contradictoria y sobre todo, antijurídica, que nos causa serios perjuicios por estar en contra de los intereses de los hoy quejosos, en virtud que absurda e indebidamente y contra toda lógica jurídica, nos niega el registro solicitado, ya que en los puntos resolutivos de la resolución que se impugna, señala:"

"1. Con el escrito anterior y anexos, fórmese expediente..."

"2. Que las personas mencionadas... solicitaron el registro sindical de la organización que han denominado Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz, fundando su petición en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo acompañaron acta de la Asamblea Constitutiva misma que contiene la elección de miembros del Comité Ejecutivo, la aprobación de los Estatutos, una lista con el número, nombres, domicilios y cargo que desempeñan en el Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz, de los miembros del sindicato, el nombre y domicilio del Ayuntamiento en el que dicen prestan sus servicios, así como los estatutos rectores."

"3. Que atento a los dispositivos legales mencionados y en particular al artículo 42 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal se niega el registro solicitado, en virtud de que únicamente será reconocido un Sindicato de Burócratas Asociación Profesional, tal y como lo establece el dispositivo legal invocado, ... En el caso concreto, la solicitud de registro no se encuentra ajustada a derecho, pues los solicitantes carecen de legitimación para constituir un sindicato de trabajadores de un Ayuntamiento en particular, motivo más que suficiente para negar el registro solicitado por el llamado "Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepanitla de Baz", de conformidad con lo dispuesto por el mencionado artículo 42 del Cuerpo de Leyes citado."

"TERCERO. La parte quejosa señaló como violados en su perjuicio los artículos 9º, 14, 16, 116, 123, Apartado B, fracción X y 133, de la Constitución Federal, y como conceptos de violación, los siguientes:"

"PRIMERO.- LAS AUTORIDADES SEÑALADAS COMO RESPONSABLES violan en nuestro perjuicio lo dispuesto en los artículos 14 y 16 constitucionales... La resolución que se combate, es violatoria de las garantías constitucionales antes señaladas, en virtud que las autoridades responsables al dictar su resolución no fundan ni motivan debidamente los actos reclamados."

"SEGUNDO. Las autoridades responsables violan en perjuicio de los quejosos el artículo 9º constitucional, que establece: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte de los asuntos políticos de la República podrán

hacerlo para tomar parte de los asuntos políticos del país..." Como puede razonar del precepto aquí referido, la libertad de asociarse, bajo ningún concepto o pretexto, puede quedar sujeta a ser coartada o limitada por autoridad o precepto secundario alguno; toda vez que se refiere a la LIBERTAD DE ASOCIACION, misma que protege al gobernado, para que éste la ejercite, siempre que lo haga con fines lícitos. Atendiendo a este orden de ideas, es que se presenta este juicio de garantías, toda vez que los actos reclamados que se combaten, consideramos son inconstitucionales, ya que delimitan la garantía de la libertad, al pretender reducirla al registro de una sola asociación sindical, violando esa libertad, que debe ser plural, general y comunitaria a todo gobernado, siempre y cuando los que la ejerzan lo hagan con fines lícitos y de manera pacífica, es decir, en los términos que fija el mismo artículo 9º constitucional."

"TERCERO. Las autoridades responsables violan el artículo 123 Constitucional (que establece las bases mínimas de protección de la clase trabajadora y por lo mismo no pueden ser menoscabadas en perjuicio de ésta, bajo ningún concepto o pretexto), específicamente en el apartado B, fracción X, que establece que: "Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores... X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes... Como puede razonarse de la simple lectura que se haga del precepto transcrito, el DERECHO SOCIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL de los trabajadores, no está supeditada al registro de una sola organización sindical..."

"De lo anterior resulta una violación de garantías la resolución y actos que se combaten pues pretenden, supeditar un derecho constitucional a un precepto, que aunque es soberano, es secundario, coartando la libertad de los trabajadores para organizarse libremente en sindicatos y

federaciones. De los elementos aquí hechos valer, se desprende que los actos de autoridad que se combaten son violatorios del artículo 123 constitucional en la parte que se especifica, y en la que se consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse, sin establecer ninguna restricción ante entidad pública alguna, por lo que la garantía social de libre sindicación de los trabajadores no puede ser restringida por ordenamientos legales secundarios, federales ni locales."

*"CUARTO. Las responsables violan en perjuicio de los quejosos el artículo 116 constitucional, fracción V, que establece: "... El Poder Público de los Estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial,..." "V. Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias." Como puede razonarse de lo antes transcrito, el precepto y actos que se combaten son anticonstitucionales, toda vez que el referido artículo 42 que se combate viola el mínimo de derechos que consagra el artículo 123 constitucional, a pesar que el Estatuto Jurídico Local citado debió, en todo momento en estricto apego a derecho, respetar lo que preceptúa el artículo 116 constitucional, que imperativamente dice que las leyes que se expidan por las legislaturas locales, en relación a normas laborales, deberán ser expedidas con **BASE EN LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**. Se puede concluir a este concepto de violación que, toda vez que las leyes que expidan las legislaturas locales deben respetar el principio imperativo preceptuado en el artículo 116 constitucional, que la resolución y actos que se combaten son inconstitucionales, ya que no respetan el derecho de la libertad sindical en los términos del artículo*

123 de la Constitución.... es a todas luces inconstitucional, jurídicamente se puede concluir que dicha resolución carece de debida fundación y motivación, por lo que ha sido dictada en contra de los artículos 14 y 16 constitucionales y que es procedente se otorgue el AMPARO...”

“QUINTO. Las responsables violan en perjuicio de los quejosos, el artículo 133 constitucional que a la letra preceptúa: “Art. 133.- Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión... De lo anterior se desprende que la SUPREMACIA CONSTITUCIONAL de nuestra Carta Magna esta fuera de cualquier duda..., es decir, que para que cualquier ley o disposición federal o local tenga plena validez... tienen que estar basados en la Carta Magna y, en consecuencia cualquier ordenamiento legal, federal o local que no tenga base de dicha carta... deben ser considerados inconstitucionales. Al respecto se concluye que: los actos que se combaten, al no respetar lo preceptuado en el artículo 123, fracción X, que instituye en beneficio de los trabajadores la garantía social de libre sindicación...”

“SEXTO. Las responsables violan el artículo 133 constitucional... en lo que respecta al CONVENIO Número 87 relativo a la LIBERTAD SINDICAL, a la protección al DERECHO SINDICAL, adoptado el 9 de julio de 1948 por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 10 de octubre de 1950...”

“SEPTIMO. Las autoridades responsables violan en perjuicio de los quejosos la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente al presente caso en su artículos 841 y 842, al dictar una resolución incongruente, al incurrir en defectos de raciocinio y lógica jurídica ya que la resolución que se combate, fue elaborada en forma oficiosa y antijurídica. Asimismo, el Tribunal de Arbitraje del Estado de México, al emitir su resolución, no tomó en consideración lo que prescriben los artículos 354, 355, 356, 357,

358, 359, 464, 365, 366 y 376, de la Ley Federal Trabajo, a los cuales los suscritos, nos apegamos estrictamente conforme a derecho, ya que tales preceptos jurídicos operan a nuestro beneficio. De manera particular dimos cumplimiento a lo que señala el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente señala: "Artículo 366. El registro podrá negarse únicamente: I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior." Y como los suscritos no nos encontramos en ninguno de los supuestos referidos, en consecuencia la negación a otorgar el registro de nuestro sindicato, es caprichosa, arbitraria y antijurídica."

"CUARTO. La mencionada demanda fue remitida al Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, que por resolución del dieciséis de octubre de mil novecientos noventa y siete, declaró no se competente para conocer del asunto y ordenó remitir esa demanda y sus anexos al Juez de Distrito en Materias de Amparo y Juicios Civiles Federales, con residencia en la ciudad de Toluca."

"QUINTO. Por auto de veinticuatro de octubre de mil novecientos noventa y siete, el citado Juez de Distrito admitió la demanda... y previos los trámites legales correspondientes, el dieciocho de diciembre siguiente, celebró la audiencia constitucional en la que dictó la sentencia correspondiente, cuyos puntos resolutivos dicen:"

"PRIMERO. SE SOBRESSEE en el presente juicio de garantías promovido por FRANCISCO PACHECO GARCIA,... y LIBORIO RAFAEL LUIS,

contra los actos que reclaman de las autoridades precisadas en el resultando segundo en términos el considerando cuarto de este fallo."

"SEGUNDO. ..."

"SEXTO. Inconforme con la sentencia anterior, la parte quejosa interpuso recurso de revisión, mediante escrito que presentaron en el Juzgado de Distrito del conocimiento, el que fue remitido junto con las constancias de autos al Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, el que por resolución del veinticuatro de marzo de mil novecientos noventa y ocho, declaró no ser competente para conocer de la revisión y ordenó emitir la mencionadas constancias a la Suprema Corte de Justicia."

"Por auto de dieciocho de mayo de mil novecientos noventa y ocho, el Presidente de este Alto Tribunal admitió el recurso de revisión..."

"Previo dictamen del Ministro ponente el asunto fue radicado en esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia..."

"En atención a la petición del ponente el asunto fue turnado al Tribunal Pleno para su resolución."

CONSIDERANDO

"PRIMERO. El Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para resolver el presente recurso de revisión, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 107, fracción VIII, constitucional; 83, fracción IV, párrafo tercero y 84, fracción I, inciso a), de la Ley de Amparo; y 10, fracción II, inciso a), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación..."

"SEGUNDO. Las consideraciones de la sentencia recurrida son las siguientes:"

"SEGUNDO. Las autoridades responsables GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE MEXICO Y PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE DEL ESTADO DE MEXICO, al rendir informe justificado aceptan la existencia de los actos que se les reclaman..."

"TERCERO. La autoridad H. Congreso del Estado de México fue omisa en rendir informe justificado, no obstante de haber sido requerida para tal efecto como consta a fojas cuarenta y uno de autos, por lo tanto, con fundamento en el artículo 149, párrafo tercero, de la Ley de Amparo, se le presume cierto el acto reclamado..."

"CUARTO. No obstante la existencia de los actos reclamados, resulta innecesario en la especie ocuparse del análisis de los conceptos de violación aducidos por los quejosos, ya que del examen de los autos se advierte que opera la causa de improcedencia en el presente juicio de garantías prevista en el artículo 73, fracción XVIII, en relación con el 4º de la Ley de Amparo, estudio que es preferente a la cuestión de fondo, en acatamiento a lo establecido en el citado precepto legal y conforme a la tesis de la jurisprudencia número 158, publicada en la página 262, de la Octava Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, editado en el año de mil novecientos ochenta y cinco, bajo el rubro: "IMPROCEDENCIA."

"TERCERO. La parte recurrente hizo valer los siguientes agravios..."

"CUARTO. ..."

"QUINTO. ... la parte inconforme aduce que el sobreseimiento decretado por el Juez de Distrito en la sentencia recurrida viola sus garantías individuales consagradas en los artículos 14 y 16 constitucionales, porque este juzgador interpreta indebidamente los artículos de la Ley Federal del Trabajo que invocó..."

"Sobre el particular, en principio, debe desestimarse por inoperante la afirmación relativa a que el Juez de Distrito, al dictar la sentencia en el juicio de amparo en cuestión, viola en perjuicio de los quejosos garantías individuales, toda vez que el presente recurso de revisión no es un medio de control constitucional autónomo, a través del cual puedan analizarse ese tipo de violaciones, sino que es un procedimiento de segunda instancia que exclusivamente tiende a asegurar un óptimo ejercicio de la función judicial..."

"Cabe destacar que la anterior reflexión no basta para dejar de atender las argumentaciones realizadas, cuando, como en el caso, se advierte que el agravio se hace depender de una alegada inexacta interpretación de las leyes aplicables..."

"SEXTO. Del capítulo de conceptos de violación..., se advierte que la parte quejosa invocando como aplicable el criterio sustentado por este Tribunal Pleno al resolver el veintiuno de julio de mil novecientos noventa y seis, los juicios de amparo en revisión números 337/94 y 338/95, promovidos, respectivamente, por el Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara y por el Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados, hace valer argumentos encaminados a revelar que el artículo 42 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, expedido

por el Congreso del Estado de México, es inconstitucional porque al establecer que sólo se reconocerán en los Poderes y Municipios del Estado de México, un sindicato de burócratas y otro de maestros como organización autónoma, viola la garantía de libertad sindical consagrada en el artículo 123, Apartado B, fracción X, de la Constitución General de la República, al restringir la voluntad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses."

"Los argumentos relativos resultan esencialmente fundados; para así ponerlo de manifiesto, es preciso tener en cuenta que el precepto tildado de inconstitucional es del siguiente tenor:"

"ARTICULO 42. Los Poderes, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, reconocerán solamente dos sindicatos: uno de burócratas y otro de maestros como organización autónoma especializada, a excepción de los Servidores de Organismos Descentralizados Autónomos, a quienes se le podrá reconocer uno o más sindicatos."

"De este precepto legal se desprende que, efectivamente, tratándose de los Poderes, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, ámbito dentro del cual se encuentran los trabajadores del Municipio de Tlalnepantla de Baz, Estado de México, limita la libertad de sindicación, al establecer que sólo se reconocerá un sindicato, el de burócratas, aceptando la existencia de otro, pero en ámbito diverso o especial, como es el de los maestros."

"En esta tesitura... y como muestra de ello basta transcribir, en lo conducente, las consideraciones plasmadas en la ejecutoria correspondiente al primero de estos asuntos, cuyo tenor es el siguiente:"

"Del texto del artículo 123 constitucional, se desprende que aun cuando dicho precepto reglamenta las relaciones laborales entre obreros, oficiales, empleados, domésticos, artesanos y de forma general todo contrato de trabajo (Apartado "A") y las que existan entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito federal y sus trabajadores (Apartado "B"), dejando intocado lo relativo a los trabajadores de las entidades federativas, de dicho artículo debe destacarse el Apartado "B", que establece el derecho de asociación de los trabajadores, obreros y empresarios; ello, con el objeto de analizar con posterioridad cuál ha sido el espíritu del legislador al establecer dicha prerrogativa y con base en esto, determinar si la disposición contenida en el artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, se apega o no, a lo previsto por el artículo 123 de la Ley Fundamental."

"Por tanto, resulta claro que las leyes que expidan las Legislaturas de los estados con el fin de regir las relaciones de trabajo en la entidad federativa de que se trate, deben respetar el principio de libertad sindical en los términos consagrados en la Constitución General de la República, por disposición expresa del artículo 116, fracción V, constitucional, es decir, sin establecer límites en el ejercicio de dicha prerrogativa."

"Cabe destacar que el derecho sindical de cada trabajador comprende tres aspectos fundamentales:"

"1. Un aspecto positivo, que se traduce en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo."

"2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a ningún sindicato; y,"

"3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación."

"De acuerdo con la exacta aplicación que al caso encuentra el criterio de mérito resulta obligado concluir que la limitación a la libertad de sindicación que establece el artículo 42 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, viola lo dispuesto por el artículo 123, Apartado B, fracción X, de la Constitución General de la República."

"En esos términos lo procedente es conceder a la parte quejosa el amparo y protección que solicita en contra del mencionado precepto legal y, consecuentemente, respecto de su acto de aplicación consistente en el acuerdo del veintidós de abril de mil novecientos noventa y siete, en el que el Tribunal de Arbitraje del Estado de México negó el registro del "Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz", precisamente empleando como sustento de la determinación aquel artículo."

"Por lo expuesto y fundado, se resuelve:"

"PRIMERO. Se modifica la sentencia sujeta a revisión."

"SEGUNDO. Se sobresee en el juicio de amparo promovido por Francisco Pacheco García,... y Liborio Rafael Luis, contra los actos de las

autoridades que quedaron precisados en el resultando primero de esta ejecutoria.”

“TERCERO. La Justicia de la Unión ampara y protege al “Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz”, en contra de los actos de las autoridades que precisados quedaron en el resultando primero de este fallo, que reclamó por conducto de Raúl Pérez Eusebio, Bernardo Rico Arreola y Eugenio Pérez Tellez, en sus respectivos caracteres de Secretario General, Secretario de Organización y Secretario de Actas, del mismo sindicato.”

“NOTIFIQUESE; con testimonio de esta resolución, vuelvan los actos al juzgado de su origen y, en su oportunidad, archívese este asunto.”

Indiscutiblemente estimamos que es evidente que en todos y cada uno de los diversos razonamientos expuestos en la sentencia anterior, queda de manifiesto que, atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es y se constituye como la Ley Suprema del país, los principios fundamentales que la misma consagra, como lo es su artículo 9º relativo a la libertad de asociación, así como al pacto federal, los Estados que conformen o integren la República Mexicana, deberán atender y ajustarse a las disposiciones legales que dentro del ámbito de sus respectivas jurisdicciones emitan, a los referidos principios constitucionales, es claro que ninguna Ley secundaria puede en forma legalmente válida restringir la garantía de libre asociación, en tanto que se concrete de conformidad con todas las normas, fundamentales y/o secundarias expedidas conforme a Derecho.

Los anteriores precedentes dieron origen a la Jurisprudencia del Pleno de la Suprema Corte que a continuación se transcribe:

“SINDICACION ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.”

Amparo en revisión 337/94. Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Alfredo E. Báez López. Amparo en revisión 338/95. Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Mariano Azuela Guitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero. Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco

Alemán. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván. Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo en curso, aprobó, con el número 43/1999, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

4.5. Repercusiones, alcances y efectos de los nuevos criterios del derecho a la libertad de asociación

El convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo consagra el derecho universal de la libertad sindical, el cual fue suscrito y ratificado por nuestro país, según los antecedentes que fueron plasmados en incisos anteriores.

Asimismo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los apartados "A" y "B" del artículo 123, así como en sus leyes reglamentarias, contemplan la libertad sindical, que se traduce en la facultad o derecho de los trabajadores y patrones de afiliarse o no a algún sindicato. El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" mencionado, consagra que a falta de disposición expresa de la Ley, se aplicarán supletoriamente los tratados internacionales.

En ese orden de ideas, si bien los artículos 357, 358, 359 y 362 de la Ley Federal del Trabajo determinan la libertad sindical, de manera contradictoria se encuentra el establecimiento del registro sindical y la cláusula de exclusión, que limitan su aplicación.

La ejecutoria antes transcrita y aquéllas que en ella se mencionan, hacen referencia con amplitud a la libertad sindical, la cual se contraría al constreñir o limitar al trabajador o empleado de base en su posibilidad de asociarse libremente con miras a formar parte de un sindicato, por ser parte de un mínimo de derechos que se consagran en favor de éstos, pero tales resoluciones únicamente se enfocan al Derecho Laboral Burocrático, desprendiéndose que no puede existir más de un sindicato por cada dependencia, por lo que sus efectos no son aplicables al apartado "A" del artículo 123 constitucional, ni a la Ley Federal del Trabajo.

Este derecho genuino de la clase trabajadora, sobre todo de los incluidos en el apartado "B" del artículo 123 constitucional, se verá fortalecido por los nuevos criterios que establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con los cuales se dará opción a que los trabajadores de base se puedan desligar del sindicato de su dependencia y poder afiliarse con otro.

Los sindicatos actuales y hasta ahora únicos, pueden ver mermados sus ingresos, al disminuir substancialmente los niveles de afiliación, además, esto permitiría una verdadera y democrática lucha por el poder o titularidad del sindicato, al poderse confrontar dos o más sindicatos y como resultado único, el de una verdadera representación sindical libre y soberana, sólo controlada por la propia ley, pero autónoma en la defensa de los derechos de sus agremiados, trayendo como consecuencia un debilitamiento total de los sindicatos existentes.

Además de lo anterior, las diferentes federaciones sindicales, que hasta ahora han sentado su realeza en el poder que les daba la imposibilidad de conformar otros sindicatos o de desligarse del que lo afiliaba desde que ingresaba a laborar, obligará a los nuevos sindicatos a depurar sus formas de defensa o conquistas de mejores logros para sus afiliados, de tal manera que el derecho de huelga también deba o pueda ejercerse conforme a los requisitos de Ley, pues esto constituye una necesidad real, para afrontar la responsabilidad a los retos que los cambios actuales imponen a la nación.

Sería deseable que en el futuro se diera la amplitud legislativa a este derecho universal, sin embargo, dadas las características actuales del movimiento sindical mexicano, consideramos que no es el momento oportuno, puesto que llevaría a la anarquía y la proliferación de múltiples sindicatos que se constituirían con el único fin de obtener beneficios económicos.

Para que pueda tener plena eficacia la libertad sindical, se requieren otras modificaciones, por ejemplo: legitimar el ejercicio de la acción de huelga, en caso de firma de contrato colectivo y los conflictos de titularidad de los contratos colectivos de trabajo, la existencia de un arbitraje obligatorio en caso de huelga, severas sanciones y cancelación del registro para los sindicatos que actúen en forma ilícita e irresponsable.

Además, la libertad sindical debe tener sus primeros resultados en la contratación colectiva, en la cual los propios sindicatos eliminen la cláusula de exclusión y la posibilidad de libre asociación o no al sindicato, sin represalias de ninguna naturaleza para los trabajadores.

El establecimiento de la plena libertad en nuestro país tiene que ser en proporción directa a la madurez y responsabilidad sindical y los cambios tienen que ser paulatinos en la medida en que se den estos.

Conclusiones

PRIMERA. La asociación emana como un derecho primordial de la naturaleza misma del hombre, como ente partícipe e integrante de la sociedad, en la defensa de su principal patrimonio, su fuerza de trabajo, para hacerle frente y contrarrestar la fuerza del capital.

SEGUNDA. Las figuras del clan, guilda y de la corporación, considerados como los más remotos antecedentes socio-económicos del hombre y su fuerza de trabajo y de la evolución en el tiempo y en el espacio, y sin ser necesariamente precedentes directos de la figura actual del sindicato, en su época se dieron como instrumentos de salvaguarda de la riqueza material del hombre en el desarrollo económico de él y de las unidades económicas en las que se encontraron inmersos y de su participación en el crecimiento de las sociedades en las que vivieron.

TERCERA. El sindicalismo moderno surge como una necesidad de hacerle frente a la represión y prohibición de la manifestación laboral o del derecho de asociación, y emana como un derecho innegable del hombre, en la defensa y mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

CUARTA. De la diversidad de las luchas y movimientos dados desde la génesis y en la evolución del sindicalismo en México, hoy por hoy la organización obrera se constituye en todo un aparato organizado, reflejándose como un real instrumento de combate de los derechos de la clase trabajadora.

QUINTA. La naturaleza jurídica de los sindicatos es distinta a la de los miembros que lo integran, y como todo ente jurídico disponen de derechos y obligaciones; dados sus atributos legales se visualizan en figuras reguladas

por el Derecho Privado, cuyo marco jurídico emana del artículo 123 constitucional y se reglamenta en la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA. La infraestructura organizacional de los sindicatos observada desde el interior en su autodeterminación, es su ámbito de actividad; hacia fuera de su seno y frente al patrón en general y respecto de cualquier tercero, debe estar administrada a su conformación intrínseca y atender desde su origen, en su desarrollo e incluso hasta su disolución, a la normatividad legal establecida.

SEPTIMA. La libertad de asociación se determina como la prerrogativa fundamental de los integrantes de cualquier organización sindical y propone como elemento primordial, en cuanto a la capacidad o potestad legal de aquéllos para elegir a su libre arbitrio o voluntad, su afiliación sindical en defensa de sus particulares derechos profesionales.

OCTAVA. Para que exista una auténtica libertad de asociación, no debe existir la cláusula de exclusión, la cual conlleva el principio de unión y fortalecimiento de los sindicatos, pero limitando a los patrones en su derecho de seleccionar libremente a los trabajadores.

NOVENA. Los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación fortalecen a un sindicato, en la medida que sea un sindicalismo auténtico y los trabajadores burócratas se afilien a los sindicatos que verdaderamente respondan a la defensa de sus intereses.

Bibliografía

- ABELLAN GARCIA, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Aguilar. España. 1961.
- ALONSO OLEA, Manuel. Sindicatos y Relaciones Colectivas. Tecno. España. 1978.
- ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo II. Casa del Obrero Mundial. México. 1975.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho Colectivo Laboral. Atalaya. Argentina. 1967.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Atalaya. Argentina. 1946.
- CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Nuevo Mundo. México. 1969.
- CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Nuevo Mundo. México. 1969.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas. México. 1992.
- CHAVEZ OROZCO, Luis. Historia Económica y Social de México. Ediciones Botas. México. 1938.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa. México. 1983.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Sindicatos, Democracia y Crisis. Porrúa. México. 1992.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. Porrúa. México. 1990.
- DEVEALI, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. Sopena. España. 1966.
- GALLARD FOLCH, R. El Sindicalismo como Fenómeno Social y Jurídico. Omeba. Argentina. 1957.

GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Librería General de Victoriano Suárez. España. 1934.

GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa. México. 1990.

HUITRON, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. Editores Unidos Mexicanos. México. 1974.

LOZANO, José María. Tratado de los Derechos del Hombre. Imprenta de Comercio de Dublán y Cía. México. 1976.

NAPOLI A., Rodolfo. Manual de Derecho Sindical. La Ley. Argentina. 1969.

NOUGIER, René. Historia General del Trabajo. Tomo I. Grijalvo. España. 1975.

RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Velux. México. 1975.

RECASENS SICHES, Luis. Tratado General de Filosofía del Derecho. séptima edición. Porrúa. México. 1981.

RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. U.N.A.M. México. 1980.

RUSSOMANO, Mozart V. Principios Generales de Derecho Sindical. Traducido por Enrique Alonso García. Instituto de Estudios Políticos. España. 1977.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Porrúa. México. 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1982.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México. 1999.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octagésima edición. Porrúa. México. 1998.

Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Comentada por Baltazar Cavazos Flores y otros. Vigésima quinta edición. Trillas. México. 1990.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Gráficas Hacienda. México. 1995.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Porrúa. México. 1992.

Diccionarios y enciclopedias

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomos II y VII. Vigésima edición. Heliasta. Argentina. 1981.

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimoprimer edición. Porrúa. México. 1983.

Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomos I y IV. Driskill. Argentina. 1986.

PORRUA, Manuel. Diccionario de la Lengua Española. Porrúa. México. 1993.

Otras fuentes

Convenios y Recomendaciones 1919-1966. Oficina Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. Suiza. 1966.

Jurisprudencias y Tesis Sobresalientes 1955-1963. Laboral. Mayo. México. 1965.

Jurisprudencias y Tesis Sobresalientes 1974-1975. Laboral. Actualización Cuarta. Mayo. México. 1978.

Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-1998. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Discos compactos. IUS 7 y 8.

162

