

301809
16



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO
CAMPUS SAN RAFAEL
"ALMA MATER"
ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO



"ANALISIS DOGMATICO DE LA LIBERTAD SINDICAL"

TESIS

Que para optar por el título de la Licenciatura en:

Derecho

Presenta

JOSÉ ROMÁN SERRANO TINOCO

ASESOR

LIC. JOSÉ LUIS MIRANDA Y LINARES

REVISOR

LIC. JUAN MANUEL CÁRDENAS MATA

MEXICO, D.F.

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.

INDICE

Introducción

CAPITULO I

Antecedentes de la Asociación Profesional

1.1	Edad antigua	8
1.2	Edad media	9
1.3	Edad moderna	11
1.4	Edad contemporánea	14
1.5	Antecedentes históricos de las asociaciones profesionales en México	19

CAPITULO II

El Derecho de Asociación Profesional

2.1	El derecho de asociación profesional	25
2.2	El derecho general de asociación profesional y los de reunión, sociedad, asociación y sindicalización	30
2.3	La libertad sindical en sus aspectos individual y colectivo	35
2.4	Libertad positiva de sindicación	38
2.5	Libertad negativa de sindicación	39

2.6	Análisis de las cláusulas de exclusión	40
2.7	Constitucionalidad e inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión	44

CAPITULO III

De los Sindicatos

3.1	Definición	50
3.2	Su constitución	50
3.3	Estatutos	53
3.4	Asamblea	55
3.5	Mesa directiva	57
3.6	Registro del sindicato	57
3.7	Negativa del registro	60
3.8	Autoridades facultadas para otorgar el registro	61
3.9	Registro automático	61
3.10	Cancelación del registro	62
3.11	Personalidad jurídica	62
3.12	Disolución del sindicato	66
3.13	Liquidación del patrimonio	66
3.14	Condiciones de trabajo	67

CAPITULO IV

LA LIBERTAD SINDICAL

4.1	Generalidades y problemática	69
4.2	Libertad sindical	69
4.3	Libertad positiva y libertad negativa de asociación profesional	79
4.4	Limitaciones a la libertad sindical que impiden una verdadera conurrencia de sindicatos en el derecho mexicano del trabajo	84
4.5	Problemática de la titularidad de los contratos colectivos de trabajo	132
4.6	Procedimiento y solución en caso de concurrencia de sindicatos	134
4.7	Concurrencia de sindicatos en la legislación burocrática	137
4.8	Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo	139
4.9	Tesis del Banco Mundial acerca de la Libertad Sindical	143
4.10	La jurisprudencia 43/99 y la Libertad Sindical	146

Conclusiones

Propuestas

Bibliografía

Introducción

El tema de estudio escogido para la sustentación del examen profesional es el de la Libertad Sindical, tema que recobra inusual importancia en estos momentos de acelerados cambios políticos, de régimen, y de globalización de la economía, aún cuando el interés sobre este tema sindical y en particular de la libertad no es nuevo.

Hablar de libertad es hablar del fruto de una larga lucha de la humanidad, primero por superar su dependencia con su entorno; de tal manera que le permitió asentarse e iniciar la civilización o etapa socioeconómica llamada esclavista con sus secuelas e instituciones tales como la Propiedad Privada, las Clases Sociales, el Estado y el Derecho.

Debido a la aparición de los propietarios y no propietarios surge entonces la lucha por liberarse de la opresión de otros hombres. Condición cierta hasta nuestros días. Pese al tan anunciado "fin de la historia" de George Fukiyama.

Los hombres desde el principio de los tiempos, desde que el hombre es hombre, ha tendido a unirse, a asociarse con sus semejantes, en busca siempre de una protección y complementación mutua de sus limitaciones físicas.

La necesidad a este derecho natural que tiene una doble connotación, individual y social y que es el tema que pretendemos clarificar en el presente trabajo: La Libertad Sindical que indudablemente es uno de los más apasionantes y controvertidos temas del derecho social, del derecho colectivo del trabajo.

En México el concepto de Libertad Sindical, dado lo incipiente de nuestra democracia, la distorsión y perversión de nuestro sistema político ha sido un mero discurso, mas sin embargo será el sindicalismo democrático uno de los cimientos de la consolidación de la democracia en nuestro país pues como sabemos el sindicato de verdad, honesto, con una vida interna democrática y participativa es una escuela de formación ciudadana, se ha dicho que el siglo XXI "será democrático o no será" y pese a un mundo que visto objetivamente no parece levantarnos mucho el ánimo, sin embargo por definición, por dogma, por principio de fe debemos ser optimistas, esperando que estas aportaciones y comentarios aquí expuestos representen una aportación fructífera y positiva, de lo que seguirá siendo seguramente un tema de actualidad y de controversia.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA ASOCIACION PROFESIONAL

1.1 EDAD ANTIGUA.- Desde luego que los primeros antecedentes del sindicato, como todo, llámese derecho civil, mercantil, etc., son un tanto inciertos, pero por algo se empieza y es así que se sabe de la existencia de los Sreni en la India, que eran asociaciones de agricultores, artesanos y banqueros, que tenían un Consejo y comparecían en juicios. En Grecia, en el libro 47, tit. XXII, ley 4ª. Del Digesto, Gayo manifiesta: "Son compañeros los que son de un mismo Colegio, que los griegos llaman compañía a estos les permite la ley imponerse las condiciones que quieran, con tal de que ninguna sea contra el derecho público. Pero esta ley parece que se trasladó de la de Solón; porque en ella se expresa en esta forma; si la Plebe o los hermanos, o los que guardan los vasos sagrados, o los marinos, o los que venden granos, o los que entierran en un mismo sepulcro, o los compañeros que habitan juntos o por causa de negociación, o por cualquier otra causa: todo lo que estos disponen por mutuo consentimiento, sea válido, a no ser que se prohiban por las leyes".¹

En Roma aparecen los colegios romanos: colegios de boteros (naviculari), panaderos (pistores), salchicheros (suarii), carpinteros (tegnarii), herreros (aerarii). Esas agrupaciones no tenían una finalidad profesional en virtud de que carecían de una reglamentación del trabajo, no tenían ni reglas de aprendizaje, ni categorías profesionales. Su desintegración se debió al hecho de que los miembros estaban obligados a pertenecer de por vida al colegio además de que el oficio se transmitía por herencia. Al buscar su independencia, los miembros del Colegio huían de las ciudades hacia el campo.

En Grecia existió un grupo denominado Etherías y en Asia, en el siglo III, otro más denominado Hang. D.J. ANTOKOLETZ señala que "desde

¹ Gayo, libro 47, tit. XXII, Ley 4ª. Del Digesto, citado por Néstor de Buen Lozano en Derecho del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, S.A México, 1983, p.547

los tiempos más remotos los hombres se agruparon en clanes, tribus, gens, familias. Dentro de la colectividad se formaron castas, ordenes, colegios y otras agrupaciones sociales que adoptaron formas religiosas, semireligiosas o semipolíticas.² Juan Jacobo Rousseau, en su discurso sobre la economía política señala lo siguiente: "toda sociedad política está compuesta de otras sociedades más pequeñas y de diferentes especies, cada una de las cuales tiene sus intereses y sus máximas; pero estas sociedades que todos advierten, porque tienen una forma exterior y autorizada, no son las únicas que realmente existen en el Estado; todos los particulares a quienes un interés común reúne componen otras varias, permanentes o pasajeras, en las cuales la fuerza no es menos real porque sea menos aparente, y en las que las diversas relaciones, bien observadas, constituyen el verdadero conocimiento de las costumbres. Todas esas asociaciones, tácitas o formales, son los que modifican, de tantas maneras, mediante su influjo, las expresiones de la voluntad pública".³ "...Para RENARD, el clan está compuesto por seres que reconocen un antepasado común. Es la familia agrandada, prolongada. Supone que comprende, no solamente una pareja inicial y sus hijos, sino los hijos pasados y sus retoños; que llega así a contener dos o tres generaciones unidas por la comunidad de sangre y, además, miembros adoptivos que pueden ser clientes que buscan una protección o esclavos que fueron al principio prisioneros de guerra. Entonces se convierte en el clan, en un grupo estrechamente solidario, homogéneo, igualitario, hasta el punto de que no solamente está prohibido matar o herir a alguien perteneciente al grupo, sino que toda injuria hecha a uno de sus miembros debe ser vengada por todos".⁴

1.2 EDAD MEDIA.- En esta etapa aparece una diversidad de asociaciones mismas que a continuación se describen:

² Guillermo Cabanelas, Tratado de Derecho Laboral, T.III, Ed El Gráfico Impresiones, Buenos Aires, p 27

³ Juan Jacobo Rosseau, Discurso sobre la Economía Política, citado por Guillermo Cabanelas, ob cit, p.28

⁴ Renard, El trabajo en la prehistoria, citado por Guillermo Cabanelas, ob cit, p.29

Las guildas.- Fueron agrupaciones consideradas como familias artificiales "formadas por la conjunción de la sangre y unidos por el juramento de ayudarse y socorrerse, sus miembros, en determinadas circunstancias".⁵ Estas agrupaciones tienen como principales características la mutualidad y la beneficencia. Existían tres clases de guildas: religiosas o sociales, de artesanos y de mercaderes; con las guildas se inicia la reglamentación del trabajo, cuyo desenvolvimiento fue más notable con los gremios. También entre las guildas se dio una clasificación en las actividades laborales; es así que existían los aprendices (discipuli), los compañeros (famili) y los maestros (magistri).

Corporaciones de oficios.- La actividad artesanal y las numerosas construcciones de catedrales en el siglo XII, hacen posible la agrupación de millares de obreros. Se tienen noticias de que las primeras corporaciones fueron de mercaderes, le sucedieron las de los artesanos.

Los gremios.- Fueron creados para establecer el régimen de los oficios. Dentro de la organización de los gremios, se tenía a la asamblea, una comisión administrativa y de maestros jurados encargados de sancionar las faltas en que incurrieran los miembros de la corporación. Entre sus funciones principales estaban, las de reglamentar la producción y venta de mercancías, constituían el cuadro de la organización militar, hacían sus propios estatutos, contaban con patrimonio propio, tenían condición de personas jurídicas, etc. El aprendiz constituía el primer eslabón del artesanado. Los menores de edad, entre diez y doce años, eran puestos a disposición de los maestros, a quienes debían obediencia absoluta; a cambio de ello, recibían la enseñanza, habitación y comida.

⁵ Guillermo Cabanelas, Derecho Sindical y Corporativo, Ed. Atalaya, Buenos Aires, 1966, p 29

Los compañeros.- Se les conocía también con el nombre de oficiales, eran antiguos aprendices, o bien, trabajadores que ya no podían alcanzar el grado de maestros. Eran auténticos trabajadores que prestaban un servicio retribuido. El maestro constituía la máxima escala gremial, para alcanzar ese grado, el aprendiz o el oficial, debían realizar una obra maestra, sustentar un examen y además comprar el oficio, bien sea al gremio, al señor feudal o al Rey.

1.3 EDAD MODERNA.- El Edicto de Turgot, creado por un fisiócrata del mismo nombre en el mes de febrero de 1776, con el cual se suprimieron las corporaciones, mismas que fueron restauradas al ser sustituido el ministro; sin embargo, no fue posible su subsistencia en virtud de la expedición de la Declaración de los Derechos del Hombre en 1789.

Ley Le Chapelier.- Conocida también como Ley de 14-17 de junio, fue votada por la Asamblea Nacional en junio de 1791. Le Chapelier consideraba que los grandes peligros para el orden público tienen su origen en la "contravención a los principios constitucionales, que suprimen las corporaciones" y que "no hay más corporaciones que el Estado. Hay solo el interés particular de cada individuo y el interés general".⁶ Esta Ley tuvo como finalidad prohibir toda clase de asociación de trabajadores. En sus primeros artículos se señalaba:

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

" Art. 2º. Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, a los compañeros de

⁶ Eduard Delleans y Gerard Dehere, Historia du travail in France Neuvement Ouvrier et Legislation Sociale, des origines a 1919, Paris, 1953, p 128, citado por Néstor de Buen Lozano, ob. Cit, p 553

cualquier arte no podrán cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios, o síndicos, ni llevar registros, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes”.

El artículo 4º. Por su parte, consideró ilícita la coalición de trabajadores que tuviere como fin la fijación de condiciones generales de trabajo. Para darle mayor fuerza a esta Ley, la burguesía francesa la apoyó aún mas con el Código Penal de 1810 en cuyo artículo 415 se establecía.

“Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo de un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha dado una tentativa o principio de ejecución se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años”.

En Inglaterra, país considerado como cuna de la revolución industrial, en el siglo XVII se produjeron los primeros levantamientos obreros debido a que las máquinas los estaban desplazando en sus empleos. De ahí que los trabajadores se vieron obligados a crear cajas de ayuda mutua y clubes obreros con fines solidarios, naciendo enseguida los primeros sindicatos. La represión del gobierno inglés no se hizo esperar, promulgando leyes contra las huelgas y las coaliciones, entre cuyas penas, se incluyó la de muerte. Los trabajadores se lanzaron a la lucha política para tratar de aliviar sus males, reclamando la reforma del parlamento, así como del sistema electoral, ya que solo podían votar aquellas personas cuyos ingresos fueran de 300 libras anuales. Fue así que se creó en 1792 la sociedad dirigida por Thomas Hardy que reunió a los 80 mil afiliados. Sin embargo esta organización fue reprimida, pero por fortuna, le sucedieron otras como la organización de obreros de Londres y la Gran Liga del Norte en Leeds, en 1836. Estos movimientos lograron: anulación a las

restricciones a las asociaciones obreras,, reducción de las jornadas laboral y creación de leyes que protegieran a niños y mujeres. Estas conquistas hicieron posible que se multiplicaran los trade unions (sindicatos ingleses).

1.4 EDAD CONTEMPORANEA.- Durante el siglo XIX el movimiento obrero obtiene logros muy importantes en cuanto a su desenvolvimiento a nivel mundial. Es así que en Francia en el año de 1845 los carpinteros de París estallaron una huelga, misma que fue reprimida y sus dirigentes encarcelados. En 1848 los trabajadores deciden participar activamente en la revolución logrando que la Comisión de Luxemburgo incluyera en el nuevo derecho, la libertad de coalición. La Ley de 25 de mayo de 1864 suprime el delito de coalición, pero es sustituido por el de atentado a la libertad de trabajo. El movimiento sindical se multiplica en este país, por lo que se promulgó una Ley de 14 de marzo de 1872, prohibiendo el funcionamiento de la Asociación Internacional de Trabajadores. No obstante ello, en el año de 1876 el diputado Lorkroy presenta un proyecto de Ley para reconocer la legalidad de las cámaras sindicales obreras, proyecto que fue rechazado por los propios trabajadores. Se multiplican los movimientos huelguísticos, por lo que el gobierno se ve obligado a dictar la Ley de 21 de marzo de 1884 con la que se reconoce la legalidad de los grupos sindicales. Sin embargo, el reconocimiento definitivo del derecho de asociación profesional en Francia, se da en la Ley de 1º de julio de 1901, atribuyéndole asimismo, personalidad jurídica.

Inglaterra.- En este país la supresión del delito de coalición se da en el año de 1824 en que fue derogada la Combination Acts. El reconocimiento legal se dio en el año de 1871 con la Ley sobre los sindicatos profesionales y en 1875 con la Ley sobre la conspiración y la protección de la propiedad. En Bélgica se suprime del delito de coalición en 1866. En España, mientras tanto, se aprueba la Ley de Asociaciones el 30 de junio de 1887.

Alemania, por su parte, con la Ley del Trabajo de 1869 de Bismarck, se suprime el delito de coalición.

Presencia Marxista.- El 5 de junio de 1862, Carlos Marx lleva a cabo una asamblea en Londres en donde propone la creación de comités de trabajadores cuya finalidad era intercambiar ideas sobre los problemas de la industria internacional; fue así como nació la idea de organizar a los trabajadores de todo el mundo. El 28 de septiembre de 1864, se lleva a cabo un mitin en el Martin's Hall de Londres aprobándose la constitución de la Asociación Internacional de los Trabajadores, llamada también primera internacional.

Primer congreso de la internacional.- Tuvo lugar los días 3 y 7 de septiembre de 1866, de cuyos acuerdos destacan: a) La reducción de la jornada de trabajo a 8 horas; y b) definir la naturaleza de los sindicatos, sus fines específicos y sus diferencias con otras organizaciones obreras. De ello se encargó el propio Carlos Marx con la siguiente tesis que presentó al Congreso:

"a) Su pasado. El capital es una potencia social concentrada, mientras el obrero dispone solo de su fuerza de trabajo. Por ello el contrato entre el capital y el trabajo nunca puede descansar en condiciones justas, no basta ser justo en el sentido de una sociedad que pone en un lado la posesión de los medios materiales de existencia y producción, y en el lado opuesto las fuerzas productivas vivas.

La única potencia social del lado obrero es su masa.- Sin embargo, la potencia de la masa está rota por la desunión. La dispersión de los obreros está engendrada y mantenida por su rivalidad inevitable. Los sindicatos han nacido primero de tentativas espontáneas de los obreros por suprimir o al menos instigar esa rivalidad, por arrancar condiciones de trabajo establecidas por

contratos, situándolos por lo menos, por encima de la condición de simples esclavos.

Por eso, el objetivo inmediato se ha limitado a las reivindicaciones de todos los días a los medios de defensa contra las usurpaciones incesantes del capital; en una palabra, a las cuestiones de sueldo y tiempo de trabajo. Esta actividad de los sindicatos no es solamente legítima, sino también necesaria; no podríamos disponer de ella en tanto subsista el modo actual de producción. Por el contrario, es preciso generalizarlos creando sindicatos y uniendo éstos en todos los países. Por otra parte, los sindicatos sin darse cuenta de ello, se han convertido en centros de organización de la clase obrera como los municipios y las comunas de la edad media lo fueron para la burguesía. Así los sindicatos son indispensables para los combates diarios entre el capital y el trabajo, son aún más importantes en tanto que aparatos organizados para apresurar la abolición del sistema mismo del salario.

b) Su presente.- hasta hoy, los sindicatos han visto de una manera demasiado exclusiva las luchas locales e inmediatas contra el capital. Todavía no han visto sus posibilidades de fuerza exclusiva contra el sistema de esclavitud de los salarios y contra el modo de producción actual, pro eso se han quedado demasiado aparte de los movimientos sociales y políticos generales. En estos últimos tiempos, sin embargo, parecen adquirir conciencia de su gran tarea histórica como se puede inferir, por ejemplo, de su participación en el movimiento político más reciente en Inglaterra, de su concepción más elevada de su función en los Estados Unidos y de la resolución de la última gran conferencia de los delegados de los trade unions de Sheffield, que decía: "Esta conferencia apremia enteramente los esfuerzos de la asociación internacional por unir a los obreros de todos los países en una federación fraternal común y recomienda con mucho interés a las diferentes asociaciones representadas en la conferencia que ingresen

en esta organización, teniendo la convicción de que ésta es necesaria al progreso y al bienestar de toda la clase obrera".

c) Su porvenir.- Aparte de sus objetivos primitivos, de ahora en adelante los sindicatos tienen que trabajar de manera más consciente, como centros de organización de la clase obrera con vistas a su emancipación completa. Es preciso que sostengan todo movimiento social y político que tenga ese fin. Al considerarse y al trabajar como los pioneros y los representantes de toda la clase obrera logrará necesariamente atraer a los trabajadores que todavía están fuera del sindicato. Es preciso prestar la mayor atención y cuidado a la defensa de los intereses de las capas obreras peor pagadas por ejemplo los obreros agrícolas, a quienes las circunstancias particularmente desfavorables neutralizan su fuerza de resistencia. Es preciso que los sindicatos inculquen al mundo entero la convicción de que sus esfuerzos bien lejos de ser egoistas e interesados, por el contrario tienen como fin la emancipación de las masas sojuzgadas.⁷

Carlos Marx tiene razón al considerar que la mejor arma de los trabajadores es la organización para poder enfrentar al capital, lamentablemente se ha visto a través de la historia que no ha dado los resultados esperados por una serie de obstáculos que van desde la falta de conciencia, de educación, el egoísmo, el concepto de nacionalismo de los trabajadores de cada país, teorías como el anarquismo que dividió a la clase trabajadora, diferentes estados de desarrollo industrial de cada país, así como de tipo económico y político, y desde luego, la organización del capital a nivel mundial que utiliza todos los medios posibles para desviar la atención de la clase trabajadora.

⁷ Selección de documentos de la primera Internacional, citado por Javier Reire Rubio en las organizaciones sindicales, obreras y burocráticas en México. Universidad Autónoma Metropolitana Atzacotalco. México Gayo Numero 11, p 26

Segundo Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores.- Tuvo lugar en Lausana, Suiza, del 2 al 9 de septiembre de 1867, de donde surgieron los siguientes acuerdos:

“1.- Que la emancipación social de los trabajadores es inseparable de su emancipación política.

2.- Que el establecimiento de libertades políticas es una medida principal de absoluta necesidad.”⁸

Sobresale en este Congreso, como un imperativo, el que la clase trabajadora forme parte directa en las actividades políticas. Durante el desarrollo de este Congreso surgieron en diferentes países partidos políticos del proletariado. Lamentablemente, para desgracia de los trabajadores, la burguesía penetró con ideologías tendientes a ofuscar la conciencia obrera, lográndolo; así también, corrompiendo a sus dirigentes.

Tercer Congreso.- Se llevó a cabo del 6 al 13 de septiembre de 1868 en Bruselas, Bélgica. En este Congreso destaca la figura del ruso Mijail Bakunin (1814 – 1876), creador del anarquismo, quien sostenía que el principal opresor de la humanidad era el Estado, apoyado en la ficción de Dios y que, por consiguiente, para llevar a la humanidad al reino de la libertad era necesario ante todo eliminar al Estado y excluir el principio de autoridad de la vida del pueblo; hacia ello decía, tendría el instinto del pueblo, espontáneamente revolucionario y socialista, razón por la cual no era preciso preparar la revolución y organizar a los trabajadores, pues bastaba con lanzarlos a la lucha sin dirección ni organización alguna.⁹

⁸ IBIDEM, p 30

⁹ IDEM

Cuarto Congreso.- Tuvo lugar en Basilea, Suiza, del 6 al 12 de septiembre de 1869. De los acuerdos que se tomaron, el más importante es el relativo a la constitución de federaciones de oficios. Dicho acuerdo dice así:

“El Congreso es de la opinión de que todos los trabajadores deben realizar actividades tendientes a crear sociedades de resistencia en los diferentes oficios. En la medida en que estas sociedades se formen, invita a las sesiones, a los grupos federados o grupos centrales, a comunicarlos a las otras sociedades del mismo ramo a fin de impulsar la formación de uniones internacionales por oficio. Estas federaciones serán encargadas de reunir todas las informaciones referentes a su industria respectiva; de estudiar las medidas a tomar en común; de regularizar las huelgas y de trabajar activamente con vistas a su triunfo, en espera de que el asalariado sea reemplazado por la federación de productores libres.”¹⁰

Quinto Congreso.- Llevóse a cabo en la Haya, del 2 al 5 de septiembre de 1872. Durante el desarrollo del congreso chocan las corrientes, marxistas, que consideraba una necesidad la participación de la clase trabajadora en cuestiones políticas, y la anarquista, que se consideraba apolítica. Predominó la corriente marxista; así se hace notar en la resolución del congreso en el que se señala, entre otras cosas, la necesidad de que el proletariado se constituya en el partido político propio: “...Para asegurar el triunfo de la revolución social y de su objetivo supremo, la abolición de las clases. La coalición de las fuerzas obreras ya obtenida por la lucha económica debe servir también de palanca en las manos de esta clase, en la lucha contra el poder político de sus explotadores. Los señores de la tierra y del capital se sirven siempre de sus privilegios políticos para defender y perpetuar sus monopolios económicos y sojuzgar al trabajo, por lo cual la conquista del poder político es el gran deber del proletariado”.¹¹

¹⁰ IBIDEM, p.31

¹¹ IBIDEM, p.34

Posteriormente, hubo dos congresos más de la internacional, la primera de ellas tuvo verificativo del 8 al 13 de septiembre de 1873 en Ginebra, en donde únicamente se ratifican los acuerdos tomados en congresos anteriores. El otro congreso, el séptimo, se desarrolló en Filadelfia, durante el cual se disolvió el Consejo General.

1.5 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN MÉXICO.-

Partimos del México colonial, época en la que se desarrollan en nuestro país los gremios, tales como el de los sombreros, el del arte de la platería, de minas, etc.; en estos gremios se establecía el salario y los precios básicamente. Ya en las leyes de Indias se contemplan algunas disposiciones que favorecían a los trabajadores, como es el caso de aquellos que prestaban sus servicios en las fortificaciones y en las fabricas, a quienes se les redujo la jornada de trabajo a ocho horas. Otro antecedente en esta época es el hecho de que el Emperador Don Carlos de España, dispusiera que los encomenderos juraran que tratarán bien a los indios.

Es sabio que en los primeros años de la independencia, la industria daba sus primeros pasos, por lo que era imposible que las organizaciones de los trabajadores se desarrollaran inmediatamente. Alberto Trueba Urbina nos dice que la primera organización mutualista en nuestro país se constituyó el 5 de junio de 1853, bajo la denominación de 'Sociedad Particular de Socorros Mutuos, constituía un fenómeno de hecho que se presentaba esporádicamente, sin ninguna protección legal y al amparo de la tolerancia de las autoridades.¹² Sin embargo, Rosendo Salazar señala como primera organización mutualista a la Sociedad Filarmónica Siciliana, de 11 de febrero 1841.¹³

¹² Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. México, 1979, p. 351

¹³ IDEM

La Constitución política de 1857 reconoce la asociación en forma general al establecer en su artículo 9º. La libertad de reunión en los siguientes términos: "A nadie se puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito". La libertad prevista era considerada como no muy auténtica, por ello tanto artesanos como proletarios continuaron organizándose en mutualidades y cooperativas. Por el año de 1870, hubo grandes movimientos de lucha contra el capital, adhiriéndose al mismo los artesanos que en su época eran considerados de la pequeña burguesía; la reacción oficial fue inmediata creándose en el Código Penal de 1871 el artículo 925 que tipificaba el delito de coalición en los siguientes términos: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de éstas dos penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo". Ello no fue suficiente para que continuara la lucha de los trabajadores y es así que el 16 de septiembre de 1872 se fundó la asociación profesional que lleva el nombre de "Círculo de Obreros"; organización que tuvo como objetivos, entre otros, "la instrucción de los obreros y sus hijos, establecimiento de talleres, garantías políticas y sociales para los obreros, nombramiento de procuradores generales para éstos, fijación del tipo de salario, etc."¹⁴ A partir de entonces se multiplican las organizaciones de trabajadores, en el año de 1876, el 5 de marzo, se funda la Confederación de Asociaciones de los Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos; y para el año de 1890, la "Orden suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos", la "Unión de Mecánicos Mexicanos", la "Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos", la "Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril" y otras organizaciones de trabajadores que con la "Unión Liberal Humanidad en Cananea" y el gran "Círculo de Obreros Libres" en

¹⁴ IDEM

Orizaba, fueron los organismos batalladores en las huelgas de Cananea y Río Blanco.¹⁵

Aún cuando hubo libertad de asociación de trabajadores, la represión siempre estuvo presente, de ello nos habla el Dr. Mario de la Cueva, al decir que "... ciertamente en la segunda mitad del siglo pasado se manifestó un respeto general para las asociaciones de trabajadores y es asimismo cierto que se toleraran algunas huelgas, pero cuando se referían a empresas que disponían de fuerzas económicas y políticas importantes, fueron aplastadas por los empresarios y sus guardias especiales con la ayuda del ejército. Un relato de Santiago Zamorano (excélsior, 30 de abril de 1954) recuerda dos huelgas mineras en Chihuahua, la primera, enero de 1881, en el pueblo de Pinos Altos, y la segunda, abril de 1886 en Cusihuiríachic, que fueron destruidas con un saldo numeroso de obreros muertos. Pero los dos acontecimientos que contribuyeron decisivamente a despertar la conciencia de los trabajadores fueron la huelga de los mineros de Cananea, junio de 1906 y el conflicto textil que se inició en Puebla en ese mismo año, se extendió a todas las fábricas de la república y concluyó con el Laudo inhumano del Presidente Díaz de enero de 1907 cuya única concesión fue la prohibición del trabajo de los niños menores de siete años, y con la masacre de Río Blanco".¹⁶

Con el triunfo de la revolución, encabezada por Francisco I Madero, se intensificó el movimiento obrero. Surgieron entre otras organizaciones, la Confederación Tipográfica de México, Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores (ambas en el año de 1910; y al año siguiente, nace la casa del Obrero Mundial, la Unión Minera Mexicana, y otras. De estas organizaciones sobresale la Casa del Obrero Mundial, que celebra por primera vez en el país en el año de 1913, el primero de mayo en el que se exigía la jornada de

¹⁵ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Ed Porrúa, S.A., México 1979, p 209

¹⁶ IDEM

ocho horas y el descanso dominical. Victoriano Huerta respondió clausurando el organismo obrero el 27 de mayo de 1914; sin embargo, poco le duró el gusto al usurpador, pues el 21 de agosto del mismo año abrió nuevamente sus puertas dicha organización.

Es sabido que a partir de 1910, con el triunfo de la revolución hubo diversos proyectos tanto locales como federales para reconocer los derechos de los trabajadores para organizarse, "... pero fue la Ley de Agustín Millán de 6 de octubre de 1915 la primera que reconoció para el Estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones obreras".¹⁷

Constitución de 1917.- En nuestro país, a partir del año de 1917 se reconoce a través de los artículos 4º. Y 5º. De la propia Constitución la libertad de trabajo y en su artículo 9º. La libertad de asociación profesional.

"Artículo 4º.- a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

"La Ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan títulos para ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo".

"Artículo 5º. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo

¹⁷ Néstor de Buen Lozano, ob. Cit., p 545

impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

“En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y las de jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito; los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que esta señale”.

“Artículo 9º.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país -. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar”.

“No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, 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 violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee”.

CAPITULO II

EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL

2.1 EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.- La vida social es un imperioso mandato de la naturaleza, decía Aristóteles, verdad que a la fecha sigue siendo válida, de tal manera que es aceptable que la asociación en un fenómeno anterior al derecho. Al referirse a ello, Néstor de Buen Lozano afirma: "El espíritu asociativo del hombre se expresa de muy diferentes maneras a lo largo de la historia. Responde, a veces, al instinto sexual; en otras, a la necesidad de defensa frente a los elementos naturales o, inclusive, frente a otros hombres. Puede obedecer a razones de parentesco: el hecho de descender de un tronco común; a razones religiosas, políticas de raza, pero en su actividad el hombre encuentra un motivo fundamental para constituirse en grupo".¹⁸

Como antecedentes más remotos de la asociación profesional se tienen a los colegios romanos, entre ellos, los colegios de boteros (naviculari), panaderos (pistores), salchicheros (suarri), carpinteros (tignarii), herreros (aerarii), etc. Es de pensarse, y así era, que constituían estas organizaciones una etapa incipiente de la organización de los trabajadores, de ahí que es obvio afirmar en que no se les puede atribuir a estas organizaciones una finalidad profesional. Al respecto, Néstor de Buen Lozano nos dice que "La organización de los colegios era, al parecer, democrática. Las decisiones eran tomadas por la asamblea. Había una casa común o shola donde se conservaba el tesoro del colegio, se servían las comidas y se rendían cultos a los dioses. En realidad esta actividad, entre religiosa y pagana, parece haber sido la más importante"¹⁹ Otro de los antecedentes de importancia lo constituyen las gildas, que al decir de Guillermo Cabanellas, fueron familias fuertemente unidas "formadas por la conjunción de la sangre y unidas por el juramento de ayudarse y socorrerse, sus miembros, en determinadas circunstancias".²⁰

¹⁸ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, T. II. Ed. Porrúa, S.A. México, 1983 p 546

¹⁹ IBIDEM, p 548

²⁰ Guillermo Cabanellas, Derecho Sindical y Corporativo, Atalaya, Buenos Aires, 1946, p 29

Las Guildas, de origen godo, han sido clasificados en religiosas o sociales, de artesanos y de mercaderes. Las corporaciones de oficios tienen su origen en el incremento de la actividad artesanal, así también con el desarrollo urbano e industrial del siglo XII, estas corporaciones contribuyen también como antecedentes de la asociación profesional ya que en ellos concurren sentimientos originados por la concurrencia a un mismo templo. La aparición de los gremios, es con el fin de establecer el régimen de los oficios que aún cuando llegaron a constituir empresas importantes, monopolizadoras, no dejaron de ayudarse mutuamente entre sus miembros mediante la cooperación económica. Dichos gremios formulaban sus propios estatutos y contaban con patrimonio propio así como de capacidad jurídica.

Los compañeros u oficiales eran auténticos obreros que percibían un salario por su trabajo. Sobre ellos Guillermo Cabanellas dice "podían abandonar, no sin ciertas cortapisas, a sus patronos; elegían libremente a su patrono a cuyo servicio ingresaban, discutiendo las cláusulas de su contrato y la finalidad de este no era ya la intrucción, como en el caso del aprendiz, sino la prestación de un servicio retribuido"²¹

Para su estudio, el desarrollo de las asociaciones profesionales en el siglo XIX, se divide en tres etapas: 1) etapa de la prohibición, 2) de la tolerancia y 3) de la reglamentación.

1) Etapa de la prohibición.- Francia se encarga de iniciar la prohibición legal de la asociación mediante la Ley Le Chapelier, conocida como Ley Le Chapelier, al presentar su informe a la asamblea nacional en junio de 1791 dijo que "los grandes peligros para el orden público nacen de la contradicción a los principios constitucionales, que suprimen las corporaciones. "No hay más

²¹ IBIDEM, p 60

corporaciones que el Estado. Hay solo el interés particular de cada individuo y el interés general."²²

He aquí los primeros dos artículos de la citada Ley:

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

Artículo 2º.- "Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, a los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes".²³

El temor de que los trabajadores se agruparan para defender sus intereses comunes, hizo que saliera a flote esta Ley, sin embargo, lejos de detener su desarrollo, lo que logró con ello fue despertar la conciencia de los obreros al darse cuenta del poder que pueden tener al organizarse. Las maniobras antiobreras no pararon ahí, pues el Código Civil de 1804 dio mayor fuerza a la política antiobrera al establecer en sus artículos 1780 y 1781, lo siguiente:

Artículo 1780.- "No se puede comprometer los servicios personales si no es por tiempo o por obra determinados".

Artículo 1781.- "Se tendrá por cierto lo afirmado por el patrón respecto:

²² Eduard Delleans y Gerard Dehere, *Historie du Travail en France* Nouvemart ouvrir el legislation sociale, des origines a 1919, Paris, 1953 p 128 citado por Néstor de buen Lozano, ob cit, p 553

²³ Néstor de Buen Lozano, ob cit, p 553

“De la proporcionalidad de salarios”;
 “Del pago del salario del año vencido”;
 “Y por los anticipos cubiertos por el año en curso”²⁴

No conformes con estas prohibiciones, se llegó al extremo de tipificar como delito, a la coalición y la huelga, tal es el contenido de los artículos 414, 415 y 416 del Código Penal. El ejemplo de Francia lo siguieron varios países; él nuestro desde luego, no podía quedarse atrás, por lo que años más tarde, 1872 para ser exactos, se incluyó el artículo 1925 al Código Penal que a la letra dice: “Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de esas dos penas a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o el trabajo”.²⁵

2) Etapa de la tolerancia.- A partir de 1848, en Europa existe un gran desarrollo del movimiento obrero, lo que origina una concienciación de la clase obrera en cuanto a poder como grupo, así también, empiezan a modificarse las leyes represivas en relación a la coalición y la huelga, es así que dejan de constituir delitos. Gran Bretaña es el primer país que decide suprimir el delito de coalición, al derogar en 1824, las Combination Acts. Sin embargo su reconocimiento legal fue hasta el año de 1871, año en que se adoptó la Ley sobre sindicatos profesionales. Le sigue Francia, cuya Ley de 25 de mayo de 1864 suprime el delito de coalición, sustituyéndolo por el de atentado a la libertad de trabajo. Dice el artículo 414 de la citada Ley: “Será castigado con prisión de seis días a tres años y con multa de 16 a 3,000 francos, o solamente una de las dos penas quien con ayuda de la violencia, vías de hecho, amenazas o maniobras fraudulentas haya producido o mantenido; intentando producir o mantener el cese

²⁴ IBIDEM. p 554

²⁵ IBIDEM. p 555

concertado del trabajo, con el objeto de forzar el alza o la baja de los salarios o de atentar el libre ejercicio de la industria o del trabajo".²⁶ Dos años después, 1886, Bélgica sigue el ejemplo, eliminando el delito de coalición. Inmediatamente después, siguen el mismo camino Alemania (1869), Austria y Hungría (1870), países bajos (1872) e Italia (1890).

Néstor de Buen Lozano hace un comentario sobre la situación del sindicalismo en esta etapa de tolerancia, en los siguientes términos: "La política en general no era, sin embargo, a favor del sindicalismo. Siguiendo el modelo francés, el delito de coalición es sustituido por el atentado contra la libertad de trabajo y la industria. De acuerdo a la O.I.T., su reglamentación obedecía a una doble preocupación: 1.- Evitar la intervención de los sindicatos en las discusiones de las condiciones de trabajo entre empleadores y su mano de obra; 2.- Reprimir las medidas de presión sindical encaminadas a hacer efectiva una suspensión colectiva del trabajo"²⁷

3) Etapa de la reglamentación.- De nueva cuenta como en la etapa anterior, en el siglo XIX, Inglaterra da el primer paso para reglamentar el derecho de constituir asociaciones profesionales a través de la Ley de 29 de junio de 1871, la cual tenía como finalidad, no un beneficio social, sino impedir que los dirigentes sindicales cometieran fraudes, por estar a su nombre las propiedades colectivas, y que los organismos sindicales no podían hacer por carecer de personalidad jurídica propia. En Francia mientras tanto, se niegan a reglamentar el derecho de asociación profesional, es así que por Ley de 14 de marzo de 1872 se prohíbe en el país el funcionamiento de la Asociación internacional de Trabajadores por su simpatía hacia la comuna; sin embargo, constituye una medida demasiado tardía, pues existen ya en ese país muchos organismos obreros, de ahí que la Asamblea Nacional en el año de 1872 crea una comisión de

²⁶ IBIDEM. p 556

²⁷ IDEM

estudios y de investigación sobre el trabajo en Francia. Para el año de 1876 Lockry, diputado de ese país, da a conocer un proyecto en el que se otorgaba el reconocimiento legal de las cámaras sindicales obreras, así también de los poderes a los sindicatos; proyecto que fue rechazado por los propios trabajadores al considerar que pretendían ejercer un tutelaje sobre sus organizaciones.

Con la Ley de 1º. de julio de 1901 se reglamenta definitivamente la asociación profesional en Francia. Dicha Ley les otorga personalidad jurídica al permitirles adquirir cotizaciones de sus miembros; también les señala el derecho de poseer un local para la administración y las reuniones de sus miembros, así como para adquirir los inmuebles necesarios para sus fines.

2.2 EL DERECHO GENERAL DE ASOCIACION PROFESIONAL Y LOS DE REUNION, SOCIEDAD, ASOCIACION Y SINDICALIZACION.- El derecho de reunión.- Está consagrado en la Constitución Federal en su artículo 9º. 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 los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, 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". Como es de observarse, la Constitución otorga el derecho de asociarse o reunirse, para cualquier fin, siempre y cuando sean lícitos. La segunda parte de este artículo permite que en esas reuniones se pueda acordar

hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, pero deberán hacerlo con el respeto debido, sin ejercer violencia o amenazas. Mario de la Cueva, apoyándose en los conceptos que dan Maurice Hauriou y Georges Burdeau, nos ofrece el siguiente concepto: "La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses".²⁸

Sociedad.- El concepto lo encontramos en el artículo 2688 del Código Civil que establece: "Por el contrato de sociedad, los socios se obligan, mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituye una especulación comercial".

Al hacer un análisis del concepto que se transcribe, Néstor de Buen Lozano señala algunos elementos que lo distinguen de la reunión, éstos son: "... Expresa la idea de permanencia...;...constituye por sí misma, un sujeto de derecho, esto es, una persona jurídica colectiva o 'moral', de acuerdo a la absoluta denominación que utiliza nuestro Código..."; "...La sociedad, es el reconocimiento jurídico a la necesidad que tienen los hombres de agruparse para la realización preponderante para fines económicos... En la sociedad de relación se establece solamente entre los particulares o el Estado mismo participa, pero lo hace como un particular más, a nivel de derecho privado y no público".²⁹

Asociación.- Su definición la tenemos en el artículo 2670 del Código Civil que establece: "Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no este prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una sociedad".

²⁸ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T II, Ed Porrúa, S.A. México, 1979 p 224 y 225

²⁹ Néstor de Buen Lozano, ob cit, p 559

De su lectura se desprende que la asociación es un derecho que tienen los hombres para reunirse en grupo cuando así lo deseen, que sea reunión no deba tener el carácter transitorio, que sea para fines lícitos y que no persigan fines preponderantemente económicos.

Asociación en general y asociación profesional. Mario de la Cueva nos da a conocer las diferencias que entre ambos derechos existen y que son los siguientes:

a) "El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres de él se dice, con razón, que es una garantía individual. El derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patronos para con los miembros de su misma clase social... El derecho de asociación protegido por el artículo noveno es un derecho general; el derecho de asociación profesional es particular".

b) **...El derecho de asociación profesional en general es un derecho frente al Estado.** El derecho de asociación profesional es el derecho de una clase social frente a la otra... es también un derecho frente al Estado. Esta garantía tiene varias facetas... pero si falta la autonomía sindical, el sistema jurídico se acerca necesariamente a los totalitarismos".

c) "... El simple derecho de asociación de nada serviría a los trabajadores... la asociación profesional obrera necesita obligar a los empresarios a que traten con ella. Y son los dos caminos para lograr ese objetivo: a) La unión de los trabajadores y la acción directa, por medio de la huelga. Es la solución ¡qué adoptaron los países de derecho colectivo libre, Inglaterra y Francia; b) La intervención del orden jurídico para obligar al empresario a tratar con la asociación profesional. Es la solución de nuestra Ley Federal del Trabajo cuando autoriza a la

asociación profesional obrera para pedir una sentencia colectiva que sustituya al contrato colectivo de trabajo que no pudo obtenerse en negociación directa o a través de la huelga”.

Mario de la Cueva concluye diciendo que “... El simple hecho de asociación contenido en el artículo noveno produciría la licitud de la asociación profesional, pero quedaría regida la constitución por los principios del derecho común. Es únicamente en virtud del artículo 123 que adquirió la asociación profesional las características que le hemos atribuido: Derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores”.³⁰

Asociación profesional y sindicato.- La fracción XVI del apartado “A” del artículo 123 constitucional establece: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. “En tanto que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, señala: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Al hacer un comentario sobre el contenido de ambos conceptos, Alberto Trueba Urbina sostiene que “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 tienen por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad”.³¹

Para Néstor de Buen Lozano, la asociación profesional es el “genero próximo y el sindicato su diferencia específica” y explica que

³⁰ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T II, Ed. Porrúa, S.A. 1979, p 224 y 225

³¹ Ley Federal del Trabajo, Comentada por Dr. Alberto Trueba Urbina, Ed Porrúa, S.A. México, 1999, comentario a la fracción XVI del artículo 123, Constitución y artículo 356 de la Ley.

puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras que también tienen trascendencia social".³²

Efectivamente, al hacer un análisis de la fracción XVI del artículo 123 constitucional y del 356 de la Ley Federal del Trabajo, vemos que nuestros laboristas no se deciden totalmente a utilizar uno u otro término únicamente, sino que indistintamente utilizan asociación profesional y sindicato, aún cuando el primero de ellos no se utilice únicamente para referirse a cuestiones laborales, ya que como atinadamente lo señala Néstor de Buen Lozano, un colegio de profesionales tendrá como finalidad lo que expresa la fracción XVI del artículo 123 constitucional; así también el caso de una asociación mutualista que puede ser creada por un grupo de personas, sean obreros o empresarios.

El Dr. Mario de la Cueva, al hacer un estudio sobre la asociación profesional, analiza primeramente la organización del hombre en sociedad para proteger su propiedad partiendo con las ideas de John Locke, el pensamiento de la fisiocracia, representado por Mercier de la Riviere y por los enciclopedistas, ideas que se ratifican en la Asamblea Nacional de Francia en el debate sobre la Declaración de los Derechos del Hombre; en sesión de 21 de julio de 1879 Sieyès tomando las ideas de los fisiócratas dijo: "La propiedad de su persona es el primero de los derechos del hombre y que de él derivan la propiedad de sus acciones y de su trabajo y la propiedad real sobre los objetos exteriores".³³ Touret, también diputado, en sesión de 1º y 12 de agosto se pronunció en el mismo sentido. Rabaut de Saint-Etienne, por su parte, afirmó que los derechos fundamentales de cada hombre son la libertad, la igualdad y la propiedad. El 26 de agosto fue aprobada la Declaración. En el artículo 2º se establece: "El fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e

³² Néstor de Buen Lozano, ob. cit., p. 562

³³ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T. II, Ed. Porrúa, S.A. p. 200

imprescriptibles del hombre. Estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión”.³⁴

2.3 LA LIBERTAD SINDICAL EN SUS ASPECTOS INDIVIDUAL Y COLECTIVO.- Existen problemas en su concepción; diversos estudiosos del derecho del trabajo han confesado la dificultad de precisar el concepto de libertad sindical. El problema radica en el hecho de considerarlo como un derecho del hombre desde el punto de vista individual y a la vez como un derecho de tipo social. Mario de la Cueva, al abordar el tema, refiriéndose a la fracción XVI del apartado “A” del artículo 123 constitucional **sostiene que la “Constitución consigna un derecho de los trabajadores y de los patronos pero no un deber y, por lo tanto, creemos que el derecho originario es de los individuos”**. Compartiendo la tesis del Dr. Mario de la Cueva, consideramos que **está en lo cierto al decir que “es un derecho originario de los individuos”**; lo es en virtud de constituir un derecho, más del individuo, bien sea trabajador o empleador, consagrado y garantizado por la Carta Magna. Sin embargo, para ejercer ese derecho es necesario cumplir con los requisitos que la propia Ley señala; consecuentemente no debe entenderse como un deber sino como un derecho más como cualquier otro. Por otro lado, si bien es cierto que difícilmente un solo individuo no podrá constituir un sindicato, ello se debe a que él, unilateralmente, no podrá hacer frente al patrón, por eso es que el legislador consideró un imperativo la concurrencia de por lo menos veinte trabajadores; no obstante, el derecho del trabajador como individuo ahí está, en el sentido de acceder a formar un sindicato o abstenerse a ello.

Bases legales que invocan la libertad sindical. La libertad de asociación es un derecho natural del hombre, por eso es que ha luchado siempre para que se le reconozca esa libertad, siendo primeramente atacado ferozmente

³⁴ IDEM

luego tolerado y finalmente, aunque con reservas, reconocido y a partir de ahí se universalizó su reglamentación.

En nuestro país, toca al artículo 123, apartado "A", fracción XVI de la Constitución General expresar la garantía social al señalar: tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." La Constitución de Weimar, en su artículo 159 establece: "La libertad de coalición para defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la vida económica está garantizada a cada una de las profesiones. Todos los acuerdos y disposiciones tendientes a limitar o trabar esta libertad sin ilícitos". La Constitución francesa de 27 de octubre de 1946, en su preámbulo se establece: "Todos los hombres pueden defender sus derechos y sus intereses a través de la acción sindical y adherir al sindicato que elijan". El contenido del preámbulo fue ratificado al promulgarse la Constitución vigente de 1º. De octubre de 1958. La Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá, Colombia en 1948, que en su artículo 43 establece: "... c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva". La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, firmada en Bogotá, Colombia, el 2 de mayo de 1948, en cuyo artículo 2º. Se establece: "Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden". LA Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, firmada en Bogotá, Colombia, el 2 de mayo de 1968, cuyo artículo 26 dispone: "Los trabajadores y empleados, sin distinción de sexo, raza, credo, o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa

de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho de gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado”.

Se han mencionado solo algunos ejemplos de documentos con tendencia individualista de la libertad sindical. Existen otros documentos con tendencia colectiva, tales como:

La Constitución italiana, que en su artículo 39 establece: “La organización sindical es libre; “No se puede imponer a los sindicatos otra obligación que su registro en las oficinas locales o centrales, de acuerdo a las reglas establecidas por la Ley”. “Para el registro es necesario que los estatutos de los sindicatos impliquen una organización interna de base democrática”. “Los sindicatos reconocidos tienen personalidad jurídica. Pueden, representados unitariamente en proporción a sus agremiados celebrar contratos colectivos de trabajo obligatorios, para todos los miembros de las categorías de los que el contrato se refiera”.

El Capítulo III, “Derecho Colectivo del Trabajo” de la Declaración de Querétaro, prevé tanto la concepción individualista, como la colectiva, en los siguientes términos:

1.- Las libertades de sindicación, de negociación y contratación colectivas y de huelga, son elementos constitutivos de la democracia;

2.- Los trabajadores sin necesidad de ninguna autorización previa, tienen derecho de ingresar al sindicato de su elección, a constituir nuevos sindicatos y a separarse en cualquier tiempo de aquel del que formen parte.

3.- Los sindicatos de trabajadores, sin necesidad de autorización previa, pueden libremente redactar sus estatutos y reglamentos, formular sus programas de acción, elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y comparecer ante toda autoridad en defensa de sus derechos y los de sus miembros;

4.- Las autoridades y los empresarios deben abstenerse de toda intervención que desconozca o limite los derechos y libertades de los sindicatos o entorpezca su actividad;

Los dirigentes sindicales solo podrán ser separados de su trabajo previa sentencia ejecutoria.

5.- Los sindicatos tienen derecho a que se reconozca su personalidad jurídica y a que el reconocimiento no esté sujeto a condiciones que limiten sus derechos y libertades;

6.- Los sindicatos no están sujetos a disolución suspensión o desconocimiento de su personalidad o de la legitimidad de su directiva por vía administrativa;

7.- Los sindicatos de los trabajadores, sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a la negociación y contratación colectiva a fin de establecer las condiciones de trabajo y fijar sus relaciones con los empresarios;

8.- Las leyes reconocerán el derecho de huelga para obtener el respeto del derecho sindical, la celebración, modificación y cumplimiento de los contratos y convenios colectivos, el cumplimiento colectivo de las normas de trabajo, y de una manera general la satisfacción de los derechos del trabajo como el elemento primario de la vida económica.

"Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a participar en la elaboración y aplicación de los programas de política social".

2.4 LIBERTAD POSITIVA DE SINDICACION.- Los estudiosos del derecho del trabajo han resumido esta libertad positiva en dos aspectos: La facultad del trabajador de ingresar a un sindicato ya constituido, o bien, haciendo

uso de sus derechos, organizarse para constituir uno nuevo. En el primer caso, es un tanto discutible esa facultad, en virtud de que el aspirante a ocupar una vacante, necesariamente tendrá que someterse al sindicato contratante o de otra suerte, no tendrá opción a ser contratado. Este medio de presión con que cuentan los sindicatos, que reciben el nombre de cláusulas de exclusión de ingreso está previsto en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que en su parte relativa dice: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores quienes sean miembros del sindicato contratante..." De su lectura se desprende que necesariamente el aspirante a ocupar un lugar en el centro de trabajo tendrá que pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, consecuentemente, no tiene otra opción. En el mismo artículo señala que: "esta cláusula y cualesquiera o tras que establezcan privilegios en 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 el de la cláusula de exclusión..." Significa esto que los trabajadores de nuevo ingreso irán engrosando el número de miembros del sindicato titular; de alguna manera se está coartando la libertad a los trabajadores para la formación de nuevos sindicatos. El segundo caso es el relativo al derecho de los trabajadores para constituir un nuevo sindicato, para lo cual, la Ley exige que concurren veinte trabajadores en servicio activo, por lo menos.

2.5 LIBERTAD NEGATIVA DE SINDICACION.- Toca al artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo referirse a este tema al señalar: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

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

Definitivamente, se trata de un artículo que cae en contradicción con lo que se establece en el artículo 395 de la propia Ley que permite la existencia en los contratos colectivos de trabajo de las cláusulas de exclusión por separación. Los trabajadores no podrá hacer valer el derecho que consigna el precepto en cita, porque si lo hacen saben que les traerá graves consecuencias como es el caso de pérdida de su empleo. Todo parece indicar que los sindicatos ya constituidos que ostentan la titularidad del contrato colectivo de trabajo tienen derechos sobre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

2.6 ANALISIS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.- Como antecedentes, Mario de la Cueva manifiesta que por informes que le proporcionó José Ortiz Petricioli, miembro de la CROM se sabe 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 Cia. Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. ... Salvo el dato de la industria eléctrica, la primera cláusula de exclusión, en su aspecto de ingreso, que funcionó en nuestro derecho del trabajo, apareció en la Convención Textil de 1927, con validez en toda la República".³⁵ El artículo 48 del Proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, reconoce por primera vez la licitud de la cláusula de ingreso, pero se exigía como requisito el que se acepta voluntariamente por las partes: "La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes".³⁶ Néstor de Buen Lozano, en relación al tema cita lo siguiente. "En 1934, de acuerdo al propio Pavón Flores, en diversos laudos arbitrales se recomendó consignarla en los contratos colectivos de trabajo en sus dos aspectos: de contratación exclusiva y de exclusión.- Cita Pavón de manera especial, el laudo arbitral de 9 de junio de 1934, dictado con motivo de la huelga

³⁵ IBIDEM, p 309

³⁶ IBIDEM, p 310.

de los sindicatos petroleros El Aguila, S.A. que señaló para el caso de que los trabajadores renunciaran o fueran expulsados del seno del sindicato, que éste tenía derecho de pedir su separación y la empresa quedaba obligada a despedirlos inmediatamente, sin pago de indemnización alguna. En todo caso, agrega Pavón, la cláusula que consagrada, desde entonces, en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo".³⁷

Las cláusulas de exclusión que en un principio se observaron como algo benéfico para la consolidación del sindicato, resultó ser también un arma en contra de los propios trabajadores, ya que se ha utilizado, principalmente en contra de los propios trabajadores, y en contra de aquellos que se han destacado por una auténtica lucha por los derechos de los de su clase, o bien, por sanear al sindicato al que pertenecen, por malos manejos de sus dirigentes, por ser estos deshonestos, etc. El legislador, preocupado por los constantes abusos, que de la cláusula de exclusión, hicieron tanto sindicatos de trabajadores como de patrones, estableció como una obligación el que en los estatutos de los sindicatos se establecieran los procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, respetando las garantías de legalidad y de audiencia; exigiendo, además que la expulsión sea aprobada por las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

Ley Federal del Trabajo de 1970.- El artículo 395 de la Ley Laboral vigente establece: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante..."

"Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". De este artículo se desprende: a) La cláusula de exclusión de ingreso, que

³⁷ Néstor de Buen Lozano, ob cit, p 573

prácticamente implica una obligación al empresario a admitir como trabajadores única y exclusivamente a quienes sean miembros del sindicato contratante, es decir, el sindicato titular del contrato colectivo; b) La cláusula de exclusión por separación, con la cual se está facultando a los sindicatos para obtener de la empresa sean separados sus miembros que renuncien o sean expulsados del organismo sindical.

Desde el momento en que se reconoció la licitud de la cláusula de exclusión de ingreso, la designación y selección de personal, excepto los de confianza, para las diversas actividades de la empresa pasó a ser facultad del sindicato con las siguientes modalidades: el sindicato tiene un cierto plazo para que proponga a su candidato, si dentro de ese plazo no lo hace, el patrón queda libre para hacerlo; también suele señalarse un período de prueba y para el caso de que el trabajador no fuera competente en el puesto que se le designe, el patrón lo podrá separar sin responsabilidad.

Con respecto a la cláusula de exclusión por separación, ésta, para su aplicación y funcionamiento conforme al artículo 395 de la Ley debe constar en el contrato colectivo de trabajo y que el trabajador pertenezca al sindicato contratante. Si el trabajador renuncia al sindicato del que forma parte, solo se exige que la decisión sea tomada libremente, sin coacción ni violencia; si así fuera, éste puede reclamar la nulidad. La directiva del sindicato al aceptar la renuncia, lo hará del conocimiento del patrón, solicitándole que separe al trabajador de su empleo. Al patrón le es suficiente tener la solicitud del sindicato en la que conste la aceptación de la renuncia presentada por el trabajador.

La expulsión del trabajador.- El legislador se preocupó por la garantía a favor del trabajador contra posibles abusos en la aplicación de la cláusula y por otro lado, y acorde con el artículo 3º. Del convenio 87 de la O.I.T., respetar la libertad de las asambleas sindicales sobre "el derecho de redactar

libremente sus estatutos", conforme al artículo 359 de la Ley laboral. Esa preocupación se expresa en el apartado XXXII de la Exposición de Motivos de la Ley en los siguientes términos:

"El artículo 371 señala los elementos que debe contener los estatutos de los sindicatos: en la fracción VII se reglamentaron los motivos y procedimientos de expulsión, con el doble propósito de garantizar a los trabajadores contra cualquier abuso que se intentara cometer, pero al mismo tiempo, dejando en libertad a la asamblea sindical para que, sin intervención de ninguna autoridad, decrete la expulsión..."

Por su parte, el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece: "Los estatutos de los sindicatos contendrán:

Fracción VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión; b) Cuando se trate de sindicatos integrado por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará acabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato; c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos; d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado; e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito; f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato; g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso".

2.7 CONSTITUCIONALIDAD E INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.- El artículo 123, apartado "A", fracción XVI establece: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."; en relación con el artículo 358 de la Ley dispone: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él."

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

Existe división de opiniones entre los autores mexicanos sobre la constitucionalidad e inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión por separación. Mario de la Cueva se inclina por la inconstitucionalidad en los siguientes términos: "La Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la Ley ordinaria destruir el principio". Apoya su tesis en los siguientes razonamientos:

1.- "La cláusula de exclusión por separación es un pacto incluido en el contrato colectivo de trabajo... y sus efectos son los siguientes: El empresario se obliga a despedir a los trabajadores cuando ocurra una de estas dos hipótesis, bien que el obrero renuncie a continuar formando parte de la asociación profesional, bien que sea expulsado del sindicato. En las dos hipótesis se produce un efecto final idéntico, el despido del empleo".

"En el supuesto de la renuncia, hace uso el trabajador del derecho de libertad negativa de asociación profesional, solamente que el ejercicio de este derecho, reconocido en la Constitución y en la Ley ordinaria, le hace acreedor a una sanción durísima, el despido del empleo. En la segunda de las

hipótesis, la asociación profesional expulsa al trabajador de su seno, pero no se conforma con esta sanción, sino que le impone otra, el despido del empleo”.

2.- La cláusula de exclusión por separación tratan de justificarla falsamente aludiendo que su finalidad es impedir el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario. Los artículos 218 y 220 de los Estatutos del Sindicato Ferrocarriero “... demuestra que la cláusula de exclusión por separación, si bien se usa como defensa contra el empresario, se emplea también como medio para obligar a los trabajadores a observar una determinada conducta social en relación con el grupo.

3.- “El contrato colectivo de trabajo tiene por finalidad reglamentar las relaciones entre trabajadores y patronos, pero nunca ha sido su propósito resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera; aplicarlo a estas cuestiones, como dice Henri Velge es desnaturalizar su esencia...”

4.-La cuestión fundamental consiste en la “evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad individual, positiva y negativa, de asociación profesional; así lo entiende la conciencia jurídica universal y así lo entendió también el Proyecto de Ley del Trabajo de la Secretaría de Industria... el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones... Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el Estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional; y no puede actuar de esta manera, porque el Estado está obligado a respetar y a hacer cumplir la Constitución... El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público; y en la condición actual de nuestro derecho

positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público...”

5.- "...Es verdad que se dice que cuando se aplica la cláusula de exclusión, el empresario no despidió al trabajador, pues lo único que hace es cumplir un acuerdo del sindicato; pero la argumentación es falaz, porque es indispensable un acto del empresario para poner fin a la relación de trabajo; ahora bien y de acuerdo con la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada en la propia Constitución. La cláusula de exclusión por separación es un acuerdo entre el empresario y el sindicato, pero estos pactos no pueden violar la Constitución ni crear causas justificadas de despido”.

6.- Por último, De la Cueva sostiene que el argumento de que los contratos de los trabajadores se forman sujetos a condición resolutoria, es falsa, toda vez que es contraria a lo dispuesto por el párrafo tercero del artículo quinto de la Constitución en el que se señala que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo de la libertad del hombre por causa del trabajo; es también contraria a lo previsto en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, y a mayor abundamiento, para fundar la nulidad de dicha condición, la fracción XXVII, inciso “h”, del citado artículo 123 de la Constitución dispone que es nula cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado en las leyes a favor de los obreros”.³⁶

Estoy completamente de acuerdo con la tesis del Dr. Mario de la Cueva, pues efectivamente, a la Ley ordinaria se le está dando prioridad y con ello obstaculizando un derecho que corresponde legítimamente a los trabajadores,

³⁶ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, T II. Ed. Porrúa, S.A., p 384 y 55

respaldado por la Constitución General, pero no acatada. Pero lo más grave del caso, es que la aplicación de la cláusula de exclusión impide un desenvolvimiento democrático en el movimiento obrero organizado, que no debe ser en un país que se presume existen amplias libertades. Otros autores como Euquerio Guerrero, Baltazar Chavazos Flores, también sostienen la inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión por separación.

Euquerio Guerrero al referirse a la cláusula de exclusión de ingreso, la considera inconstitucional y dice "A nuestro modo de ver, también la cláusula de exclusión de ingreso es inconstitucional. En forma por demás limitativa, como se advierte por la transcripción que hicimos en el párrafo anterior, a diferencia de lo establecido en la Ley anterior, los trabajadores que reciba el patrón, cuando exista la cláusula de exclusión, deberán ser miembros del sindicato contratante. Se sostiene por los partidarios de esta cláusula que nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o lo que es lo mismo: que nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciban la negativa. La argumentación parece demasiado forzada y completamente teórica, pues la realidad es que, teniendo el sindicato el monopolio del trabajo, y no existiendo taxativa en los motivos que invoque para no sindicalizar a una persona, el trabajador que necesita trabajo, de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, en ocasiones prescindiendo de sus convicciones, por el imperativo de la necesidad de comer..."³⁹

Mario de la Cueva, al referirse a esta cláusula de exclusión de ingreso la considera constitucional; otros autores como Néstor de Buen Lozano, Cavazos Flores, Jore Garizurieta, Humberto E. Ricord y otros más también se inclinan por la constitucionalidad de tales cláusulas.

³⁹ Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Pomua, S.A. México, 1984 p 301

Y a propósito de la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión por separación pocos son los autores que la sostienen, entre ellos están Humberto E Ricord laboralista panameño y Néstor de buen Lozano.

CAPITULO III

DE LOS SINDICATOS

3.1 DEFINICION.- García Abellán afirma que la palabra sindicato proviene del griego sundiké que significa "justicia comunitaria", o bien, "idea de administración y atención de una comunidad". Agrega que "la palabra sindical se utiliza por primera vez en Francia, por el año de 1810 para denominar organizaciones patronales, en una federación parisiense de noble 'Chambre Syndicale du batiment de la Sainte Chapelle'.⁴⁰ Guillermo Cabanellas sostiene que sindicato es "Toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituye en carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales".⁴¹ Néstor de Buen Lozano nos da la siguiente definición; "Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase".

Existen toda una serie de definiciones que diversos autores han dado en el transcurso de muchos años. Recogiendo las opiniones de ellos, el legislador lo ha resumido en el artículo 356 de la Ley vigente, en los siguientes términos: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses de clase".⁴²

3.2 SU CONSTITUCION.- Atendiendo a la clasificación que propone el Dr. Mario de la Cueva, los requisitos para la constitución del sindicato son.

1.- Requisitos de fondo. Estos requisitos tienen su fundamento en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y

⁴⁰ García Abellan. Introducción al Derecho Sindical, p 46. citado por Néstor de Buen Lozano en Derecho del Trabajo, T.II Ed. Porrúa, S.A., México p 677

⁴¹ Guillermo Cabanellas, Derecho Sindical y Corporativo, Ed. Atalaya, Buenos Aires 1946, p 386

⁴² Néstor de Buen Lozano, ob cit, p 683

defensa de sus respectivos intereses". Mario de la Cueva hace una observación acerca de la asociación en el sentido de que debe constituirse precisamente por trabajadores o patrones, luego entonces, si las personas que constituyen una asociación no son trabajadores o patrones, podrá ser una asociación civil o mercantil, pero no un sindicato. La segunda parte del artículo que se comenta se refiere al objeto que persigue todo sindicato, y que al decir de Néstor de Buen Lozano, el mismo se manifiesta en su concepto y que nuestro país sigue el modelo francés: "Precisamente la Ley francesa de 25 de febrero de 1937 que hemos citado antes, en su artículo 1°. Dispone que: "Los sindicatos profesionales tienen por objeto exclusivamente el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas".⁴³ Volviendo nuevamente al contenido del artículo 356 de nuestra Ley laboral, observamos que de su lectura se desprende que la clase trabajadora ha de organizarse para analizar las condiciones de trabajo que afecta a la comunidad a la que pertenece, estudiándolo, y según las circunstancias, mejorando las condiciones de sus miembros, y por último, defendiendo sus intereses de trabajo.

2.- Requisitos en cuanto a las personas. El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue este". Mario de la Cueva nos dice que el número mínimo de trabajadores en servicio activo que exige la Ley, tiene su antecedente en el Código Penal francés que en su artículo 291 "... prohibió las asociaciones de más de veinte personas. La Ley francesa de sindicatos profesionales, aún más de veinte personas, podrían

⁴³ Néstor de Buen Lozano, Organización y Funcionamiento de los sindicatos, Ed. Porrúa, S.A. México 1983, p.44

funcionar libremente...” Luego agrega: “El número veinte parece haber adquirido cierto prestigio, en virtud de los antecedentes relatados, pero de todas maneras, resulta arbitrario, pues pudo fijarse el de veinte o veinticinco”.⁴⁴

En nuestro país el número de veinte personas, como mínimo para constituir un sindicato, tiene su antecedente en la Ley de Veracruz de 1918. Comentando el artículo 364 de nuestra Ley laboral, tenemos que, deberían ser trabajadores en servicio activo, a menos que se trate de aquellos “cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se erogue este”, en cuyo caso si serán tomados en cuenta. Es dable que los sindicatos tengan registrados a trabajadores que estén en espera de una vacante, pero que ellos, definitivamente quedan descartados para la constitución del sindicato.

Por otra parte, en cuanto a las personas que pueden constituir sindicatos, sabemos que pueden ser hombres, mujeres, menores de edad que tengan ente 14 y 16 años de edad, bien sean mexicanos o extranjeros; con la limitación que sobre los menores de edad y extranjeros establece el artículo 372 de la Ley “No podrán formar parte e la directiva de sindicatos”:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y
- II. Los extranjeros .. “

Por su parte, el artículo 183 de la Ley señala una excepción: “Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores...”

⁴⁴ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T.II, Ed. Porrúa, S.A. México, 1984 p 416

3.- Requisitos formales. No es posible concebir a un sindicato sin las formalidades que exige la Ley, de ahí que el artículo 365 señale: "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;

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

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

Los documentos a que se refiere las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos". Cumpliendo con estos requisitos formales, la organización sindical adquirirá su existencia legal. Si en la vida de la organización sindical hubiera modificaciones de los estatutos, o bien, cambio de directiva, el sindicato está obligado a comunicárselo a la autoridad ante la que se haya registrado, debiendo acompañar por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; así lo establece el artículo 377 de la Ley laboral.

3.3 ESTATUTOS.- Los estatutos, aprobados por la asamblea, constituyen la norma fundamental en el régimen interno de los sindicatos. El artículo 3º. del Convenio 87 de la O.I.T. establece: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades, el de formular su programa de acción".⁴⁵

Por su parte, el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos,

⁴⁵ Néstor de Buen Lozano, ob cit. p 47

elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción". El legislador, acatando ambas disposiciones, creó el artículo 371 de la vigente Ley, el cual hace una enumeración de lo que deberá contener los estatutos y para no limitar su contenido, establece en su última fracción: "Las demás normas que apruebe la asamblea". He aquí el artículo 371 de la Ley: "Los estatutos de los sindicatos contendrán":

I.- Denominación que la distinga de los demás

II.- Domicilio;

III.- Objeto:

IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V.- Condiciones de admisión de miembros;

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de la que ofrezcan el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen un treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

- IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X.- Periodo de duración de la directiva;
- XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII.- Época de presentación de cuentas
- XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea".

3.4 ASAMBLEA.- Mario de la Cueva nos dice que: "... en la vida nacional, el poder ejecutivo se ha impuesto invariablemente el legislativo. Este fenómeno saltó del recinto del Estado a los sindicatos, a las federaciones y confederaciones obreros".⁴⁶ En el proyecto de Ley de 1931 se redactó la fracción VIII del artículo 371 en los siguientes términos: "Los estatutos de los sindicatos

⁴⁶ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, TII Ed Porrúa, S.A. México 1979 p 356

contendrán: VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. Los trabajadores que representen el veinticinco por ciento del total de los miembros del sindicato, por lo menos podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea, señalando las cuestiones que deberá discutir. Si la directiva no convoca dentro de un término de diez días los solicitantes podrán hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, por lo menos”.

Al revisar la Comisión el texto del proyecto, decidió modificar el precepto emitiendo la siguiente exposición de motivos: “Se modificó substancialmente la fracción VIII del artículo 371, por estimarse que el veinticinco por ciento es una proposición sumamente reducida, se elevó a un treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato el mínimo requerido para solicitar de la directiva que convoque a asamblea, cuando no lo haya hecho conforme a los estatutos; y para evitar la celebración frecuente de innecesarias asambleas no previstas en los estatutos, se propone en la reforma que el treinta y tres por ciento de los trabajadores pueda requerir a la directiva la expedición de la convocatoria a la asamblea prevista en los estatutos; ante la abstención de la directiva, los solicitantes pueden convocar”.⁴⁷ De esta exposición de motivos, la Cámara de diputados creó lo que hoy es la fracción VIII del artículo 371 y que a la letra dice: “forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas no previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y

⁴⁷ IBIDEM, p 357

adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

3.5 MESA DIRECTIVA.- Su fundamento está en el artículo 371 de la Ley que dice: "Los estatutos de los sindicatos contendrán, fracción IX: Procedimiento para la elección de la directiva o número de sus miembros". De la lectura del precepto, se puede observar que la directiva constituye la máxima autoridad dentro del sindicato, la cual debe ser nombrada por la asamblea quien tiene la facultad de designar libremente el número de sus miembros; la Ley no señala de que secretarías se integra la mesa directiva, solo se menciona al Secretario General de Organización y de Actas, así lo señala el artículo 365 de la Ley laboral.

Por su parte, el artículo 372 de la Ley señala las personas que están impedidas para formar parte de la directiva de los sindicatos, ellas son:

- I.- Los trabajadores menores de dieciséis años; y
- II.- Los extranjeros"

3.6 REGISTRO DEL SINDICATO.- Su fundamento legal lo encontramos en el artículo 365 de la Ley que establece:

"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 domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos, en los que se prestan los servicios;

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

IV.- copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizadas por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos”.

Además de estos requisitos, el sindicato debe cubrir lo que exigen los artículos 356 y 364 que, respectivamente, disponen: “sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses” y “Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste”. Haciendo un breve resumen, tenemos que los requisitos para obtener el registro del sindicato son:

- A. I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que 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.

Debiendo ser autorizados estos documentos por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo que en los estatutos se señale otra cosa.

B. . Debe asimismo, tener el sindicato como finalidad lo que señala el artículo 356, esto es, "... el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Sobre el particular, Mario de la Cueva sostiene que "Nada impide la postulación de otras finalidades, entre ellos, y de manera principal, la intervención en la política nacional e internacional y en la búsqueda de un mundo mejor en el mañana".⁴⁸

Consideramos importante la participación del sindicato en la política nacional, pues deben los trabajadores estar alertas de todas aquellas decisiones políticas que pudieran afectar a sus compañeros de clase. Si así fuera, proponer, a través de la representación obrera en la legislatura, reformas a la Ley, que de algún modo contribuya a traer beneficios al trabajador en general. No debe en nuestro concepto, limitarse a conseguir beneficios exclusivamente para sus representados, pues existen miles de trabajadores que o no tienen sindicato, o si lo tienen, tendrán una fuerza muy débil que les será casi imposible conseguir mejoras para sus miembros. Es aquí donde los sindicatos bien organizados deben de pensar en aquellos trabajadores desorganizados, es su obligación.

C. Por último, se señala como requisito indispensable un mínimo de veinte trabajadores, comenta el Dr. Mario de la Cueva que algunos patrones al tener noticias o conocimiento de que sus trabajadores pretendían organizarse para constituir un sindicato, simplemente optaban por

⁴⁸ IBIDEM. p 350

rescindían o daban por terminadas las relaciones individuales de trabajo de aquellos trabajadores que más se destacaban en la lucha por sus derechos como tales; al darse cuenta de ello, el legislador en la reforma de diciembre de 1956, propuso una solución, cuyo contenido lo establece el artículo 364 de la vigente Ley que en su parte relativa dice:

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

3.7 NEGATIVA DEL REGISTRO.- Al no cubrirse alguno de los requisitos que se han señalado en el punto anterior la autoridad correspondiente esta facultada para negar dicho registro, así lo establece el artículo 366 que a la letra dice:

"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 fijados en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo".

Al hacer un comentario sobre el presente tema Néstor de Buen Lozano sostiene lo siguiente: "La obligación de otorgar el registro constituye, sin embargo, un reto. En ocasiones las autoridades, cercadas por las exigencias de

la Ley, tienen que inventar pretextos que las necesidades 'políticas' del momento revisten de muy dudosa legalidad".⁴⁹ Cita como ejemplos de negativa a la petición de los sindicatos bancarios y del S.T.E.U.N.A.M., en su tiempo, y actualmente al sindicato del S.A.T. En realidad, no hace falta hacer un estudio minucioso para darse cuenta del interés que el Estado tiene sobre los sindicatos para ejercer un control sobre la clase trabajadora.

3.8 AUTORIDADES FACULTADAS PARA OTORGAR EL REGISTRO.- De acuerdo al artículo 365 de la Ley, corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social registrar a los sindicatos federales y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los sindicatos locales; su fundamento lo encontramos en la fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, que en su parte introductoria establece: "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: ...". Se establece una relación de los asuntos que serán de la competencia federal. Mario de la Cueva nos da una explicación del porque de la competencia federal o local en los siguientes términos: "los comentaristas de aquellos años explicaron la razón de la diferencia en todas las entidades federativas existen las Juntas, pero no se tiene la seguridad de que también exista un Departamento del Trabajo equivalente a la Secretaría Federal".⁵⁰

3.9 REGISTRO AUTOMÁTICO.- El registro automático está previsto en el tercer párrafo del artículo 366 que a la letra dice: "Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales quedando obligada la

⁴⁹ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, T. II, p 703

⁵⁰ Mario de la Cueva, ob cit, p 345

autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva". Néstor de Buen Lozano al comentar el artículo que se transcribe observa que lo que se persigue es hacer efectivo el derecho de petición consagrado en la Constitución General; así también que el Estado, para evadir las peticiones, se concreta a dar resoluciones absurdas.

3.10 CANCELACION DEL REGISTRO.- Es el artículo 369 de la Ley laboral el que se encarga de señalar los motivos de cancelación del registro del sindicato:

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

Este mismo artículo señala que la cancelación la deberá resolver la Junta de Conciliación y Arbitraje. El artículo 370 de la Ley, por su parte, señala que " Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa".

3.11 PERSONALIDAD JURIDICA.- En el derecho público -. No se puede hablar de una regulación concreta de las relaciones entre los sindicatos y el Estado, regidas por el derecho público, porque en todos los actos de las organizaciones obreras está siempre presente el derecho de trabajo, en forma más o menos expresa y amplia". Más adelante agrega que con la reforma cardenista que suprimió la prohibición, los sindicatos pueden intervenir en la vida política nacional; consecuentemente, tienen que actuar dentro y para el orden jurídico, concretamente, en relación con el derecho constitucional. Y por otra parte, 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".⁵¹

⁵¹ IBIDEM, p 350

En el derecho privado.- la actuación del sindicato en el ámbito del derecho privado está previsto en los artículos 374 y 378 de la Ley Federal del Trabajo que, respectivamente establecen; “Los sindicatos legalmente constituidos son persona morales y tienen capacidad para”:

I.- Adquirir bienes muebles;

II.- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes”, y

“Queda prohibido a los sindicatos:

- Intervenir en asuntos religiosos; y
- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro”.

Francisco Ferrara, al referirse al tema, sostiene que el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato es de carácter constitutivo “porque no se dice ya con tal fórmula que el Estado cree las colectividades u organizaciones de hombres; éstas existen en la vida social producidas por el espíritu de asociación y por la voluntad de los fundadores, pero no son todavía personas jurídicas” son “simples aspirantes a la personalidad, concede la forma unitaria, imprime ese sello jurídico a las organizaciones sociales, y éste es un efecto nuevo, que antes no existía y que las partes por sí solas eran importantes para producir.⁵²

Mario de la Cueva, por su parte, sostiene que, “... en armonía con la jurisprudencia de la Cuarta Sala, que la personalidad de los sindicatos nace desde su constitución, de tal suerte que el registro es únicamente el elemento que sirve para autenticar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones. En este sentido debe entenderse el artículo 374 de la Ley, que dice que “Los sindicatos

⁵² Francisco Ferrara, citado por Néstor de Buen Lozano, ob cit, p 708 y 55

legalmente constituidos son personas jurídicas".⁵³ Sin embargo, este mismo autor en su comentario sobre el registro de los sindicatos sostiene: "El registro es el acto por el cual la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo".⁵⁴

Alberto Trueba Urbina, al hablarnos de la personalidad jurídica y social de los sindicatos manifiesta que "tanto los sindicatos registrados por las autoridades conforme a la Ley, así como aquellos que por cualquier circunstancia no hubiesen sido registrados por las autoridades encargadas de esta actividad administrativa laboral, dentro de los términos que al efecto se les señale, gozarán de personalidad jurídica para todos los efectos que sean procedentes, conforme a nuestro derecho del trabajo. Independientemente de la rigurosa personalidad jurídica, los sindicatos de trabajadores tienen una personalidad social característica que los distingue de cualquier otro tipo de organización".⁵⁵

Néstor de Buen Lozano, en relación al tema que se viene tratando manifiesta, después de hacer un análisis del articulado de la Ley laboral que sobre la constitución del sindicato y su registro se refieren, que "... la constitución del sindicato es anterior a su registro, ya que no puede registrarse lo que no existe. Además el artículo 374 es claro y terminante al atribuir personalidad jurídica al sindicato 'legalmente constituido', en una clara referencia al artículo 364. Nada dice de que deba estar, además, registrado... En los términos anteriores parece indudable que la personalidad jurídica resulta del acuerdo de constitución. El registro en nada influye sobre su nacimiento". Luego se pregunta "¿Qué necesidad satisface el registro? ¿Cuál es la función que desempeña con relación a la personalidad y capacidad de los sindicatos? Él mismo se responde: ... En un sentido político, el registro es, sin duda, un medio

⁵³ Mario de la Cueva, ob cit. p 337

⁵⁴ IDEM

⁵⁵ Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., p 360

de control estatal sobre el sindicalismo, que se precisa en la obligación de exhibir estatutos y nombramientos de mesa directiva (Art. 365) y en la de proporcionar los informes que soliciten las autoridades del trabajo, comunicar los cambios de sus directivos y las modificaciones de los estatutos y dar los avisos de altas y bajas de sus miembros (Art. 377)... En un sentido práctico, podría inferirse que el registro es condición suspensiva cuya realización pone en juego la capacidad jurídica de obrar y de representar a los socios en la defensa de los derechos individuales que les corresponda (Art. 374 y 375)... no queda en absoluto restringida la capacidad de los sindicatos por la falta de registro... – cita enseguida un artículo que – resuelve, de manera ciertamente incómoda, la situación... – se refiere al artículo 692, que establece las reglas de la personalidad en juicio y cuya fracción IV indica que “Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrado la directiva del sindicato”; y sobre el precepto, comenta... dejando a salvo la idea de que los sindicatos nacen de la propia decisión de quienes lo constituyen y sin que haya norma que suspenda su capacidad jurídica en tanto se otorga el registro, lo que permite aparentemente el cumplimiento del Convenio 87 de la O.I.T. ratificado por México de todas maneras se impide actuar a los sindicatos que no cuenten con el reconocimiento formal de sus mesas directivas otorgado por la autoridad registral... Ningún caso se hará a un sindicato que pretenda actuar sin la constancia de reconocimiento de su mesa directiva. La norma no deja alternativas para una comprobación diferente de la representación y es imperativa en cuanto a ordenar que se haga a través de la certificación oficial”.⁵⁶

Coincidimos plenamente con el Dr. Néstor de Buen Lozano, en el sentido de que el registro es un medio de control de tipo político hacia las organizaciones sindicales; asegurándose de ese modo, el Estado, en tener bajo

⁵⁶ Néstor de Buen Lozano, ob. Cit., p 173 y 55

su control a la clase trabajadora a través de los sindicatos. Es así que se negará bajo cualquier pretexto el registro de aquellas organizaciones sindicales no deseable o que estén contra las reglas políticas establecidas por el Estado. De ahí que existan disposiciones de la Ley que se contradicen, Vg. El artículo 357 dispone: "Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". El artículo 374, por su parte, establece que "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: "sin embargo, el artículo 368 dispone que "El registro del sindicato, y de su directiva otorgando por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades". Independientemente de que si la personalidad jurídica del sindicato se obtiene en el momento de su constitución o de que al obtener el registro la autoridad declara que el sindicato cuenta ya con tal personalidad jurídica, es el Estado el que en última instancia tiene la palabra.

3.12 DISOLUCION DEL SINDICATO.- La disolución del sindicato está prevista en el artículo 379 que dispone:

"Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos".

3.13 LIQUIDACION DEL PATRIMONIO.- Se faculta a la organización sindical determinar "las normas para la liquidación del patrimonio sindical en términos del artículo 371, fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo. Disposición que se vuelve a señalar en el artículo 380 de la Ley que señala "En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de su disposición expresa, pasará a la Federación o

Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social".

3.14 CONDICIONES DE TRABAJO.- Al disolver el sindicato, desaparece el titular del contrato colectivo de trabajo. El Dr. Mario de la Cueva nos comenta que el problema lo quiso resolver la Ley de 1931 en su artículo 51 que disponía: "Los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en el contrato colectivo... precepto que no estaba acorde con "los principios generales de la Ley, según los cuales, "las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado".⁵⁷ Finalmente, el problema le vino a resolver el artículo 403 de la Ley que establece: "En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento".

⁵⁷ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, S.A. p 364

CAPITULO IV

LA LIBERTAD SINDICAL

4.1 GENERALIDADES Y PROBLEMÁTICA.- Al hablar de concurrencia de sindicatos, es imposible omitir referirse a la libertad sindical y sus limitaciones, tales como las cláusulas de exclusión tanto de ingresos como por separación. De las formas de sindicación a que se refiere el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios. Del número mínimo de trabajadores que requieren la Ley para la constitución de un sindicato. Del registro de los sindicatos. Y por último, a las limitaciones de tipo jurisdiccional que se traducen en decisiones políticas que afectan a la libertad sindical. Trataremos de referirnos a todos y cada uno de estos puntos en lo sucesivo.

4.2 LIBERTAD SINDICAL.- Largo ha sido el camino que ha recorrido la clase trabajadora para que el Estado le reconociera la anhelada libertad sindical, sin embargo esta lucha debe continuar toda vez que a la fecha existen obstáculos importantes que de una u otra forma limitan esa libertad.

El derecho de formar sindicatos se ha universalizado, así se desprende de toda una serie de documentos tanto internacionales como nacionales:

El Tratado de Versalles de 1919, en su artículo 427, parte II, señala, "El derecho de asociación para la realización de todos los objetivos que no sean contrarios a las leyes tanto para los trabajadores como para los patrones".

El Convenio 98, del año de 1949 de la O.I.T., el cual México no ha suscrito, establece en su artículo 1o. lo siguiente: "Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Artículo 2o. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

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

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleado, durante las horas de trabajo.

El Convenio 87 También de la O.I.T. de 1948, en su artículo 2o. se establece: "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección".

La declaración Universal de Derechos Humanos aprobada en París, Francia el 10 de Diciembre de 1948, cuyo artículo 23, Fracción IV, dispone: "Toda persona tiene derecho de fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

El pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del año de 1966 de las Naciones Unidas, que en su artículo 8o. dispone: "Y.. a) El Derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales... c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley que sean necesarios en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional, o el orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos".

La Carta de Organización de los Estados Americanos aprobada en Bogotá, Colombia en el año de 1948, cuyo artículo 43 dispone: "...c) Los

empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y protección de su libertad e independencia todo de conformidad con la legislación respectiva".

La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en Bogotá, Colombia el 2 de mayo de 1948, en cuyo artículo XXII, señala: "Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultura, profesional, sindical o de cualquier otro orden".

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de fecha 2 de mayo de 1968, que señala en su artículo 26 lo siguiente: "Los trabajadores y empleados sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución, no puede imponerse, sino en virtud de procedimiento judicial adecuado".

La Convención Americana Sobre Derechos Humanos, aprobada en San José de Costa Rica el 22 de Noviembre de 1969, cuyo artículo 16, Fracción Y, dispone: "Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole".

La Convención Europea de Derechos Humanos de 1950 que en su artículo 11 se lee: "Toda persona tiene derecho, a la libertad de reunión

pacífica, y de asociarse con otros, incluido el derecho de fundar sindicatos, para la defensa de sus intereses y afiliarse a ellos”.

En el ámbito constitucional, tenemos el primer término a nuestra constitución política, en cuyo artículo 123 fracción XVI se establece: “Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.” La Constitución de Bélgica del año de 1830, garantizó el derecho de asociación profesional Sabemos que fue la primera constitución en el mundo que aseguró plenamente el derecho de asociación. La Constitución de Weimar, por su parte, en su artículo 159 dispone que, “La libertad de coalición para defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la vida económica esta garantizada a cada una de las profesiones. Todos los acuerdos y disposiciones tendientes a limitar o trabar esta libertad son ilícitos”. La Constitución Francesa del 27 e Octubre de 1946, en cuyo preámbulo se afirma “Todos los hombres pueden defender sus derechos y sus intereses a través de la acción sindical, y adherir al sindicato que elijan”. La Constitución de 4 de Octubre de 1958 ratificó el citado preámbulo. La Constitución Española de 29 de Diciembre de 1978, en su artículo 28-Y dispone: “Todos tienen derecho a sindicarse libremente... La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos, y a afiliarse al de su elección así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones, y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”.

En fin, otros países mas como Inglaterra, Estados Unidos y la América Latina, han consignado en sus constituciones la libertad de asociación profesional.

De los documentos aludidos, es de advertir que la mayor parte de los países, consagran el derecho individual de libertad sindical; con las propias

constituciones las que contienen esos derechos, luego entonces, es evidente que esas garantías se otorgan frente el Estado. Esto significa que el Estado debe permitir a los trabajadores la libre formación de los sindicatos, o bien, adherirse a alguno de ellos previamente constituido. El Estado no podrá obligar a los trabajadores a que se sindicalicen; y si han ingresado a alguna organización sindical, tampoco podrá obligarlos a que permanezcan en ella.

Uno de los problemas a que se ha enfrentado el derecho de asociación profesional es de relativo a considerarlo como un derecho individual, o bien como un derecho colectivo. Existe diversidad de criterios, los que se inclinan por el segundo puesto, es decir, quienes lo conciben como un derecho de clase, pretenden utilizarlo como un argumento para justificar la legalidad de las cláusulas de exclusión. Veamos los diferentes puntos de vista:

En Francia, las corrientes sindicales en general, se oponían a la tendencia individualista de la Ley de Sindicatos Profesionales "Y pretendían una especie, de dictadura sindical, para la efectividad del plan de transformación social".⁵⁸ Similar posición, asumieron la generalidad de las corrientes sindicales alemanas, pues consideraban que el derecho de asociación profesional "... es una conquista de los grupos y no de los individuos aislados; la historia, agregaban los defensores de éstas ideas, no se ha interpretado debidamente, pues, en Alemania, La Asociación Profesional, tuvo existencia, de hecho y derecho, con reconocimiento mutuo que se hicieron las Grandes Centrales Obrero-patronal, antes que se promulgara la Constitución; En Francia cedió el parlamento a las demandas de los grupos obreros; y en Inglaterra, las Leyes de Libertad de Coalición de 1824, y de Trade Unions, mas que bien que los Hombres; esto quiere decir que no se reconoció un derecho de los trabajadores y de los patrones sino de los grupos, esto es, se reconoció la existencia social de los grupos obreros; las asociaciones profesionales no tomaron su existencia de las leyes sino de la

⁵⁸ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. T.II Ed. Porrúa, S.A. México, p 356

realidad social y el orden jurídico se limitó a constatar el hecho; la consecuencia que se quiso desprender de ésta exposición, fue el primado del interés colectivo sobre el individual".⁵⁹

Para Néstor de Buen Lozano "... el sindicalismo solo puede entenderse como un derecho colectivo" y apoya su tesis con los siguientes argumentos:

a) No es posible constituir individualmente un sindicato. En todo caso se requiere un número plural de trabajadores o patronos (20 trabajadores o 3 patronos por lo menos: Art. 364 L.F.T.) lo que determina que el acto de formación tenga la naturaleza de negocio jurídico colectivo.

b) Por su origen los sindicatos, que nacen al calor del desarrollo capitalista, están determinados por la idea de unión. De ahí su nombre en Gran Bretaña; Trade Unions y la exigencia dramática hacia la unión internacional de los trabajadores que concluye el manifiesto de Marx y Engels.

c) Por su desarrollo histórico los sindicatos es evidente que acceden a la vida económica y social no por un acto de voluntad compartida, sino de manera inconsciente intentando presentar ante el patrón una voluntad colectiva. El sindicalismo, dijo, "es producto del hombre-masa que pierda su individualidad para integrar un ente colectivo social

d) Por la ubicación del sindicalismo dentro del contexto de la lucha de clases, su destinatario no es el hombre individuo sino el hombre clase. Y es tan importante la despersonalización, sin mengua de los derechos individuales, que en caso de conflicto entre el hombre y el grupo, las exigencias de la lucha colocan en lugar privilegiado, precisamente al grupo. De ahí la justificación de las cláusulas de exclusión.

⁵⁹ IDEM

"La libertad sindical, en consecuencia, no puede entenderse solo como un derecho del hombre. Es sustancialmente, un derecho de la clase trabajadora, que se ejerce necesariamente de manera colectiva, sin perjuicio del reconocimiento indispensable de prerrogativas individuales matizadas por la mayor jerarquía del grupo".⁶⁰

"Uno de los objetivos de lucha que enarboló el movimiento obrero europeo del siglo pasado, fue el reconocimiento legal del sindicato. Pero el Estado democrático-burgués, marcadamente individualista, que se vio forzada a reconocer la personalidad jurídica del sindicato, como ente colectivo sui generis, agregó, en el texto de la Ley y de la Constitución, al catálogo de los derechos del hombre, el de fundar sindicatos. Los trabajadores eran miembros de sindicato, pero no lo eran como hombres, como individuos, sino como asalariados; como obreros desposeídos de los instrumentos del trabajo, de los medios de producción, y como miembros del proletariado, de la clase trabajadora. Sólo a título de miembros de esta clase, los trabajadores integraban el sindicato. No podía haber ningún interés en que la persona humana aislada, en que el individuo aislado- esa entelequia del dogmatismo individualista- fuera titular de un derecho abstracto, particular, para organizar sindicatos. Mas como estos necesariamente debían formarse con el concurso de los obreros, el Derecho del siglo XIX, de fuertes raíces individualistas, le adscribió al trabajador, al obrero, en la letra del texto jurídico, en derecho análogo a los derechos de tipo individual: el derecho de formar sindicatos..." Pero en la concepción del derecho de organización sindical, es una característica de forma, textual, que se contrapone a la naturaleza clasista y colectiva de tal derecho. Que éste en la letra de los textos jurídicos, se reconozca a trabajadores, a patrones, o, genéricamente a las personas, no significa que el derecho de sindicalización esté privado de sus elementos sustantivos de ser un derecho, sociológicamente, de grupo; históricamente, de

⁶⁰ Nestor de Buen Lozano, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Ed Porrúa, México p 12 y 13

clase; y jurídicamente distinto al derecho de asociación. Estos caracteres sustantivos, influyen con gran fuerza, en las concreciones del Derecho Sindical, las que atienden más al grupo, al sindicato obrero, que a los individuos integrantes del mismo...⁶¹

Juan García Abellán al referirse al tema que tratamos, manifiesta que "No es más que transposición de valores jurídicos del Derecho individualista a situaciones del Derecho Social..."⁶²

La otra cara del problema, es decir, quienes otorgan el derecho de sindicalización, un carácter individualista, tienen a su favor un fuerte apoyo en el contenido literal de las constituciones y demás documentos que se han transcrito. Los mismos autores que se oponen a esta corriente así lo han manifestado: Néstor de Buen Lozano afirma que "La expresión individualista del derecho a la sindicalización constituye el principal escollo para su adecuada apreciación".

Humberto E. Ricord, por su parte, señala que "La transposición a que nos referimos (derecho textualmente individual de sindicalización a consecuencia del reconocimiento jurídico del sindicato), tuvo gran fortuna en el régimen jurídico internacional, y ya hemos revisado como las Constituciones, los Códigos del Trabajo y las Convenciones Internacionales de Derechos han consagrado el derecho de sindicalización señalando como titulares del mismo a trabajadores y patrones. Sobre todo los textos internacionales aludidos han llegado al extremo de reconocerle ese derecho a toda persona..."⁶³

⁶¹ Humberto E Ricord, La cláusula de Exclusión en sus relaciones con el derecho de Sindicalización y la libertad de afiliación, México Talleres de Impresores Modernos, 1970, p 33 y 55

⁶² Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, T II, Ed Porrúa, S.A., México, 1983 p 569

⁶³ Humberto E Ricord, ob cit, p 356

En realidad, es difícil pensar en que tantos juristas de diversos países del mundo se hayan equivocado al consagrar en sus constituciones al derecho individual de asociación profesional, lo que sucede es que quienes detectan el poder pronto se dieron cuenta de las ventajas políticas que representan los grupos obreros y se dedicaron a crear la confusión, esto es, considerar el derecho a la sindicalización como un derecho de grupo. Estamos seguros que finalmente, la conciencia jurídica universal tiene la razón.

En Francia, nos dice Mario de la Cueva, defendieron el individualismo, entre otros, Paul Pic, Georges Scelle y Guillaume Desouches: "La doctrina de la ley francesa emparentada con la iglesia, era una aplicación de los viejos principios de la Revolución pues el derecho de asociación profesional correspondía a los hombres como parte del derecho natural de asociación; la Ley, consiguientemente debía reglamentar la asociación profesional en forma que garantizara, esencialmente, el derecho natural del hombre; este derecho era lo valioso y el grupo un medio para su realización: Libertad de asociación profesional, pero libertad también ilimitada frente a la propia asociación profesional partía del hombre y se instituía para su beneficio".⁶⁴

Para el Dr. Mario de la Cueva, "La solución de nuestro derecho se liga históricamente con la de Francia, pero es ausente de radicalismo y no debe entenderse como un individualismo exagerado: La fracción XVI del artículo 123 habla de que los obreros y los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formados asociaciones profesionales; la Constitución consigna un derecho de los trabajadores y de los patronos, pero no un deber y, por lo tanto, creemos que el derecho originario es de los individuos. Además,... si bien el derecho de asociación profesional tiene perfiles peculiares que les diferencia del derecho universal de asociación, la diferencia no es tan honda para hacer de ellos instituciones esenciales distintas. Por esto hemos

⁶⁴ Mario de la Cueva, ob cit, p 356

afirmado que la asociación profesional, como el derecho colectivo del trabajo, no es un fin en si misma, sino un método para proteger al hombre y realizar los propósitos del derecho del trabajo", "Lo que es nuestro concepto aclara definitivamente el problema es la consideración, frecuentemente olvidada,, de que la libertad de asociación profesional es un derecho de los trabajadores frente al Estado y al patrono y no un derecho de los grupos profesionales sobre los hombres... La asociación profesional tiene que partir del dato incontrovertible de que su fundamento es el hombre: No puede desconocer los derechos de la persona humana, porque se negaría a si misma, puesto que, en esencia, el grupo social, 'es realidad efectuada por el hombre'. Pero tampoco puede aceptarse el desconocimiento de esta realidad, por que en ella están los derechos de todos los hombres que integran la organización y los intereses generales de una clase social. El hombre debe ser libre frente a la asociación profesional y no pueden perderse en ella, porque, en última instancia, la asociación profesional en un medio puesto al servicio de los hombres; el grupo habrá de respetar los derechos de la persona humana y no podrá someterla contra su voluntad, a una disciplina del grupo, ni obligarla a una ideología de grupo..."⁶⁵

Eusebio Ramos, al referirse al tema sostiene que "Sin duda seguirán existiendo estas dos corrientes, las que apoyan el concepto de facultad jurídica de derecho a coaligarse los trabajadores en defensa de sus intereses y la corriente que se pronuncia porque el derecho de asociarse es un deber social. Nos pronunciamos por el primer concepto de que el derecho a asociarse es una facultad jurídica".⁶⁶

Pasarán muchos años y la política continuará; nos inclinamos por los autores que otorgan el derecho de sindicalización al individuo, en virtud de

⁶⁵ IBÍDEM. p 357 y 358

⁶⁶ Eusebio Ramos, Derecho Sindical Mexicano. Las Instituciones de guerra, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1978. p 45

que ese derecho está dirigido al él precisamente, consignada y garantizada por la Constitución General.

4.3 LIBERTAD POSITIVA Y LIBERTAD NEGATIVA DE ASOCIACION PROFESIONAL.- Ahora bien, la doctrina ha dividido esa libertad de sindicación en a) Libertad positiva de sindicación que implica la facultad del trabajador de ingresar a un sindicato previamente constituido, o bien, participar en la constitución de uno nuevo; y b) libertad negativa de sindicación que se traduce en la facultad del trabajador de abstenerse de ingresar a un sindicato, o bien separarse de aquel al que estuviera afiliado. La doctrina extranjera considera esta última facultad como un tercer aspecto del derecho individual de asociación profesional.

Sabemos que son varios los países que han consignado en sus legislaciones estos aspectos de la libertad individual de asociación profesional, por datos que nos proporciona el Dr. Mario de la Cueva, entre otros, Inglaterra, Francia, Alemania, Bélgica, España, Estados Unidos y América Latina.

Veamos el caso concreto en algunos países: Bélgica.- "La Constitución de 1830 garantizó a los belgas el derecho de asociación, sin que pudiera someterse ese derecho a ninguna medida preventiva. Fue la primera Constitución en el mundo que aseguró plenamente el derecho de asociación; y al amparo de ese precepto, como ocurrió después en España, vivieron los sindicatos obreros. El artículo 310 del Código Penal castigaba únicamente las amenazas, violencias y vías de hecho para mantener una coalición". "La libertad de asociación profesional era en Bélgica un derecho público subjetivo, por mandato de la Constitución. El artículo primero de la Ley de 1921 aseguró sus diversos aspectos: "La libertad de asociación, en todos los dominios, está garantizada. Nadie puede ser obligado a formar parte de una asociación o a no formar parte de ella" "El artículo tercero, aplicación del precepto transcrito, (sic), señalo las penas para las violaciones que pudieran cometer los poderes sociales: "Será

castigada con prisión de ocho días a un mes y multa de cincuenta a quinientos pesos, o con una de estas penas solamente, toda persona que, para obligar a otra a formar o a no formar parte de una asociación, haga uso de vías de hecho, violencias o amenazas, sea amenazándola con la pérdida del empleo o con algún daño en su persona, en su familia o en su fortuna". "Finalmente, el artículo cuarto, que encontraremos más adelante, prohibió la presión indirecta sobre los trabajadores a través de los contratos de trabajo. Las cláusulas de exclusión serían ilícitas: "Será castigada con las mismas penas del artículo anterior, toda persona que dolosamente, con el fin de atentar a la libertad de asociación, subordine la celebración, la ejecución o la continuación de un contrato de trabajo, sea a la afiliación, sea a la no afiliación de una o varias personas a una asociación".⁶⁷

Alemania.- En este país hubo grandes polémicas entre los tratadistas; algunos de ellos sostenían que la Constitución garantizaba la libertad positiva y negativa de asociación profesional, mientras que algunos otros, incluyendo a las Centrales Obreras Social – demócratas, sostenían que únicamente garantizaban la libertad positiva. Tales polémicas culminaron entre Walter Kaskel y Hans Carl Nipperdey, que resume Mario de la Cueva en los siguientes términos: El artículo 159 de la Constitución de Weimar garantizó los dos aspectos de la libertad de asociación profesional, el positivo y el negativo. El aspecto positivo no puede existir sin el negativo; éste en realidad, es el reverso de la libertad positiva, a la que destruiría si se negara a aquel. La libertad positiva de asociación profesional quiere decir libre formación de la asociación profesional, o lo que es igual, el trabajador, como dice bien la tesis combatida, ha de ingresar libremente a cualquiera de las organizaciones existentes o formar una nueva; esto es, la libre formación de la asociación profesional supone la libertad de elección; si la libertad de elección desapareciera, se perdería el aspecto positivo de la libertad de asociación profesional. Ahora bien, la libertad de elección implica la

⁶⁷ Mario de la Cueva, ob cit, p 362

facultad de no ingresar a ninguno de los grupos, porque, de no ser así, la libertad positiva consistiría únicamente en la facultad de elegir entre los grupos existentes; la posibilidad de organizar un grupo nuevo de nuestro agrado, no depende de nosotros, sino de los otros y no ayuda a resolver el problema”.

“Nipperdey combatió la tesis de Kaskel: Es cierto que la libertad de asociación profesional tiene dos caras, los aspectos positivo y negativo, pero esto no significa que el artículo 159 de la Constitución hubiera garantizado los dos aspectos. El pueblo alemán dijo en su Constitución que a nadie podría impedirse formar una asociación profesional, pero no ha dicho que los trabajadores puedan y deban permanecer al margen de las asociaciones profesionales de obreros. La historia del artículo 159, agregó el eminente profesor de la Universidad de Colonia, justifica esta interpretación: La Ley fundamental en la historia de la libertad de asociación es la Ley de Bismarck de 1869; en su artículo 152 habló de la libertad de coalición, pero el artículo 153 creó un nuevo delito, “ nadie se le puede obligar a formar parte de una asociación profesional”. Pues bien, la lucha de las Centrales obreras, desde los tiempos de Bismarck, tendió a la derogación de ese precepto. El 22 de mayo de 1918, una Ley del Imperio suprimió el artículo 153 de la Ley de Bismarck y, consiguientemente, dejó de ser un delito la presión sobre los trabajadores para que ingresaran a las asociaciones profesionales. E hizo notar el maestro alemán que ninguna disposición constitucional garantizaba la libertad negativa de asociación profesional. La doctrina de Kaskel no tomó en cuenta estos antecedentes históricos y no pudo fijar el sentido verdadero del artículo 150. Lo anterior no quiere significar, concluyó Nipperdey, que en la condición actual del derecho sea obligatoria la sindicación o que sea lícita la presión de las Centrales Obreras sobre los trabajadores, pues estas cuestiones deberán ser resueltas por la Ley ordinaria”. El propio Mario de la Cueva comenta la polémica en los siguientes términos: “... No tenemos que decidirnos por una solución para el derecho

alemán de Weimar; la jurisprudencia de aquellos días se inclinaba por la tesis de kaskel..."⁶⁸

Estados Unidos.- En este país, "... Existen prevenciones legales terminantes para garantizar la libertad sindical. En efecto, la Ley Taft Hartley prohíbe terminantemente al sindicato la privación del trabajo a cualquiera de sus miembros, excepto únicamente por falta de pago de sus cuotas periódicas o de la cuota de iniciación. El patrón contrata libremente a su personal y la restricción que en esta materia puede existir, cuando hay estipulación al respecto entre el patrón y un sindicato, es que el nuevo empleado debe solicitar su admisión en el sindicato, dentro de los treinta días siguientes a la toma de posesión de su empleo, y si el sindicato se rehusa a admitirlo en las mismas condiciones que cualquier otro solicitante, el nuevo empleado tiene derecho a retener su empleo, aún cuando no forme parte del sindicato respectivo. De la misma manera, si un obrero forma parte de un sindicato y es expulsado del mismo por cualquier causa (menos por falta de pago de sus cuotas de iniciación o mensuales) su puesto en la empresa está seguro; su patrón no podrá despedirlo por la petición del sindicato. En cambio, si la expulsión obedece a la falta de pago de las cuotas aludidas y el sindicato pide al patrón separa el remiso, el patrón tendrá que despedirlo. Datos tomados del artículo escrito por el abogado J. Mack Seigert, del despacho Taft, Stettinius and Hollinster, de Cincinnati, Ohio".⁶⁹

En nuestro país el proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio, constituye la parte modular de la Ley de 1931. En la exposición de motivos del citado proyecto se dijo:

"31.- Por lo que hace a las relaciones entre el individuo y las asociaciones, cabe en primer termino hablar de las que deben establecerse entre

⁶⁸ IBIDEM, p 363 y 364

⁶⁹ IBIDEM, p 299

la organización profesional y los miembros de la profesión. Es posible, sacrificando la libertad del individuo al interés colectivo imponer como obligatorio el ingreso al sindicato de su profesión a todas las personas una misma actividad o actividades similares o conexas. La clase trabajadora tiene como aspiración legítima que todos los obreros se adhieran a un sindicato. Pero mientras existan técnicas diferentes de acción sindical que provoquen la formación de asociaciones muchas veces antagónicas, al perseguir un mismo fin por procedimientos diferentes, el Estado no puede, sin terciar indebidamente en cuestiones que solo a los trabajadores corresponde resolver, forzar al individuo a afiliarse a agrupaciones determinadas. 33.- En los términos en que está concebida la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, no es posible reglamentar las relaciones del individuo con las asociaciones profesionales, sino sobre la base de libertad de asociación. Existe una fórmula satisfactoria, de lo que debe entenderse por (libertad de asociación" y ésta es la que fue aprobada en primera votación por la décima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo: "Libertad tanto para los trabajadores como para los patronos, de asociarse libremente observando las formalidades legales, en una organización por ellos elegida, para la defensa colectiva de los intereses materiales y morales que se refieran a su condición de trabajadores y de patronos, dejando, no obstante, a salvo la libertad de no asociarse".⁷⁰

El artículo 324 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual, sabemos, es una transcripción del 236 del mencionado proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio, establecía lo siguiente: "Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él" Cabe hacer notar que el contenido de este precepto pasó a la Ley laboral vigente en sus artículos 357 y 358.

⁷⁰ Mario de la Cueva, ob cit, p 366

Actualmente los aspectos de libertad positiva y negativa, de asociación profesional están garantizados, en primer término por la fracción XVI del artículo 123 constitucional que establece: "Tanto a los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, señala: "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

En tanto que el artículo 358 del mismo ordenamiento dispone: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

4.4 LIMITACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL QUE IMPIDEN UNA VERDADERA CONCURRENCIA DE SINDICATOS EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- Se han citado toda una serie de documentos tanto nacionales como internacionales en los cuales podemos observar esa unidad de criterios en torno al establecimiento de garantías para que el trabajador haga valer sus derechos, según sus intereses, de esa libertad sindical. También observamos que la libertad sindical se ha dividido en positiva y negativa, siendo varios los países los que garantizan a sus trabajadores tales libertades. México sabemos, ha sido pionera en esa materia; así se desprende del contenido de la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución y de los artículos 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Si bien es cierto que existen disposiciones legales que garantizan a los trabajadores el libre ejercicio de la libertad sindical, también es cierto que existen diversos factores que impiden ejercer libremente ese derecho. Así, las cláusulas de exclusión, tanto de ingreso como por separación, constituyen uno de los obstáculos más importantes para el ejercicio de esa libertad sindical, de hecho la nulifica. La Ley se concreta a señalar en el artículo 360 los tipos de sindicatos que se pueden constituir: I.- Gremiales; II.- de empresa; III.- Industriales; IV.- Nacionales de industria; y V.- De oficios varios. Esto significa que los trabajadores únicamente podrán constituir cualquiera de estas formas de organizaciones que señala la Ley. El número mínimo de veinte trabajadores a que se refiere el artículo 364 de la Ley puede considerarse como otra limitante. Otra de las limitaciones de importancia, ésta, de tipo administrativo, lo es sin duda, el registro de los sindicatos, el cual deberá ser otorgado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social si se trata de sindicatos de jurisdicción federal, o bien, la Junta de Conciliación y Arbitraje, si se trata de sindicatos de jurisdicción local, según lo previsto en el artículo 365 de la Ley, por último, tenemos las limitaciones de carácter jurisdiccional que se traducen en interpretaciones discutibles cuando los asuntos son de interés político.

Ante todas estas trabas que el Estado ha creado o permitido, en perjuicio de la libertad sindical es casi nula la concurrencia de sindicatos en el derecho mexicano del trabajo. Podrá haber diferentes tipos de sindicatos, concretamente los que señala el artículo 360 de la Ley laboral, pero la concurrencia de sindicatos a que se refiere el artículo 388 de la Ley, es poco dable en la práctica, y cuando se presenta, ocurre que son lo llamados sindicatos blancos o sindicatos de paja. Aún en organizaciones de gran importancia, como lo son la propia UNAM, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación (SNTAS), por citarlas como ejemplos, los trabajadores han tenido grandes problemas para la constitución de nuevos sindicatos. Tenemos el caso del Sindicato SAT que es un sindicato de hecho y no de derecho. Valga también el ejemplo de los trabajadores

de "Spicer" que al inscribirse al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro y el Acero, afiliado al FAT, en que los empresarios utilizaron toda clase de artimañas para impedir que mantuvieran su organización independiente. La lucha de los trabajadores en muchos casos ha sido estéril; ya no digamos en empresas pequeñas, en donde en la mayoría de ellas ni siquiera están los trabajadores sindicalizados.

Es interesante conocer los puntos de vista de autores diversos con relación al tema: Guillermo Cabanellas hace una crítica al sistema sindical mexicano, diciendo que "El reconocimiento que la Ley Federal del Trabajo de México, hace de la libertad de asociación, ofrece, en algunos de sus puntos, a pesar de la claridad con que ha sido redactado el artículo 234, dudas sobre la amplitud de este reconocimiento, CASTORENA, en su manual de Derecho Obrero, pag. 229, examinando esa Ley se pregunta "¿Cómo podríamos caracterizar el régimen sindical mexicano? ¿Cómo francamente liberal? ¿Cómo obligatorio indirecto? Los caracteres de uno y otro son innegables. La necesidad de una acción sindical firme es incuestionable, Pero lejos de proceder con franqueza, un demasiado temor a entrar a otras vías y un demasiado afán de contentar por otra parte, hicieron de la Ley un cuerpo contradictorio: si reconoce el derecho de no asociación, resulta que el mismo Código violenta el uso del derecho de asociación. El hibridismo de toda actitud temerosa es siempre de baja Ley, y más perjudica que beneficia a los interesados". "Aún cuando para la aplicación del derecho de limitación del trabajo que se concede al sindicato para eliminar a los obreros no sindicalizados es necesario que el patrono haya aceptado tal cláusula y que la misma se haya incluido en el contrato colectivo, es evidente que esa disposición anula, en gran parte, el régimen absoluto de libertad de asociación, que es el que debe predominar, pues es válido calcular que más de un obrero pedirá su agremiación o suspenderá la determinación de darse de baja del sindicato a que pertenece, impulsado por la necesidad de obtener o de continuar en su trabajo, con lo que, efectivamente, no puede decirse que subsista

el derecho de asociación en forma absoluta. La solución planteada por la Ley Federal del Trabajo mexicana es un tanto arbitraria. Por la libertad, en su concepto amplio, no se puede obligar a nadie, por ningún medio, ni coacción material o moral, a incorporarse a un sindicato. Sin embargo tanto a los patrones individualizados por sus asociaciones y por los sindicatos obreros, se impone la eliminación de los trabajadores no asociados. Esta cláusula es evidentemente contraria a la libertad de sindicación. En favor de ella se arguye que los obreros necesitan de la unidad del sindicato para su defensa, y que la atomización se provoca precisamente como consecuencia de un régimen de libertad sindical mal entendido. Este argumento es cierto solo hasta un punto, ya que no es posible admitir como lícita en los convenios colectivos una cláusula que impone o la sindicación o el hambre (sic). No se puede, en nombre de la libertad alguna, privar a un trabajador competente y honesto de su derecho de ocupar un puesto en aquellas empresas que hayan suscrito la cláusula limitando la admisión de sus obreros a los pertenecientes al sindicato y la eliminación de los que no estén inscritos en el mismo. Tal cláusula no tiene justificación alguna, por ser injusta y contraria a las mínimas normas morales que han inspirado la legislación del trabajo".⁷¹

Guillermo Díaz Doin, por su parte, señala que "No deja de ser demasiado sospechoso tanto celo por los trabajadores. A no ser que en realidad, detrás de ese desvelo por el fortalecimiento gremial, se oculte el designio de con el pretexto de ejercer una tutela, convertir al sindicato en instrumento útil para una determinada política". "... formar la unidad sindical, bajo el control del Estado, artificialmente, por medio de la Ley, para intervenir en los gremios, domesticándolos y subordinándolos a la orientación y conveniencia circunstancial del gobierno, es característica totalitaria..." Mas adelante, este autor se refiere a los países totalitarios: "En todos esos regímenes e incluso en algunos que no lo son, pero que siguen en el plano sindical los lineamientos totalitarios - las

⁷¹ Guillermo Cabanelas, Derecho Sindical y Corporativo, Ed Atalaya, Buenos Aires, 1946 p 219

agrupaciones profesionales quedan reducidas a órganos al servicio de la política del gobierno. Ese fue el gran hallazgo del fascismo italiano; transformar una fuerza libre, autónoma, en un instrumento mediante el cual fortalecer el Estado totalitario, o en aquellos que responden al signo democrático – aunque solo lo sean formalmente – servir finalidades de orden electoral y de política partidaria, convirtiendo las agrupaciones profesionales en meros resortes del poder”⁷²

Quizás tengan razón estos autores en sus apreciaciones. Existen sobre el particular, algunas opiniones y ejemplos: Manuel Camacho, al hablarnos de organizaciones obreras manifiesta que, “En México, las organizaciones obreras no son el movimiento obrero, sino que más bien ejercen control sobre el movimiento obrero. Las organizaciones encuadradas en el Congreso del Trabajo, a pesar de sus diferencias particulares, son generalmente intermediarias entre una masa obrera organizada y controlada desde arriba y un Estado con el cual negocian y al que respalda. En vez de ser un movimiento obrero, se trata de organizaciones de intermediarios políticos que actúan como grupos de presión y sobre todo como ‘feudos’. Es decir, que no solo constituyen asociaciones que persiguen influir en las decisiones gubernamentales sino que además contribuyen a mantener el orden social interno, obteniendo a cambio posiciones políticas, recompensas económicas o pasando simplemente a compartir el poder”.⁷³

Juan Felipe Leal y José Woldenberg, por su parte manifiestan que “... conviene tener siempre presente que el sindicalismo obrero que predomina en México es un sindicalismo oficial”, esto es, integrado al partido gobernante y al Estado desde 1938. En efecto, el impacto de los organismos de participación corporativa creados por el poder público de 1938 a nuestros días; la consiguiente burocratización de los sindicatos; la política de “Unidad Nacional”; La

⁷² Guillermo Diaz Doin, Jurisprudencia, Argentina año XXII, Número 1851, Buenos Aires 1959 p 1 y 2

⁷³ Manuel Camacho, Control sobre movimiento obrero en México, Foro Internacional, Vol. XVI, Número 4, El Colosio de México, 1976 p 496

segunda guerra mundial; el notable crecimiento industrial de las últimas tres décadas; la llamada Explosión demográfica” el éxodo de la población rural hacia los centros urbano-industriales; la guerra fría; la intervención, en su caso, de los sindicatos por la policía y el ejército, la creciente diferenciación y estratificación en el seno del proletariado industrial; el carácter mismo de las reivindicaciones sindicales, así como las limitaciones políticas e ideológicas del propio movimiento obrero, todo ello ha influido ciertamente para que se produjera y se mantuviera la integración del sindicalismo mexicano al Estado capitalista. Sea lo que fuere, es innegable que este hecho confiere un carácter específico a las estructuras sindicales del México actual”.⁷⁴

Néstor de Buen Lozano, nos da un ejemplo de ello “... en una curiosa medida de integración automática, tanto los asociados a las agrupaciones afines como éstas mismas son miembros del PRI. Así, en los artículos 106 del vigente estatuto de la CTM se establece la pertenencia de la central al partido y en el artículo 107 se determina que: “Sus componentes en lo individual y sus agrupaciones en lo colectivo, lo son asimismo del citado instituto político, con las obligaciones y derechos que les impone su propio estatuto” Y para impedir decisiones personales de sus agremiados, en el artículo 109 se indica taxativamente que: “Las actividades de carácter político electoral de los miembros de Confederación se desarrollarán organizadamente y bajo la dirección de ésta, siempre de acuerdo con el principio de disciplina que norma todos sus actos”.⁷⁵

Ernesto Krotoschin, nos dice que “en algunos países se garantiza expresamente la llamada libertad negativa de asociación, esto es, la libertad de no agremiarse. En otros se abandona la cuestión a decisiones adoptadas a las circunstancias. Se admiten, incluso en países de marcada

⁷⁴ Juan Felipe Leal y José Woldenberg, el Sindicalismo Mexicano, aspectos organizativos, Cuadernos políticos N 7, Ed ERA, México, 1976 p 36

⁷⁵ Néstor de Buen Lozano, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Ed. Porrúa, S.A., México, p 20

tendencia liberal, cláusulas convencionales (insertado en Convenciones colectivas de trabajo), que tienden a la agremiación obligatoria".⁷⁶

Graciela Bensusan Areus hace el siguiente comentario: "Además de los elementos exigidos por la legislación los estatutos contienen generalmente una declaración de principios en la que la organización se define respecto de su relación con la sociedad y el poder político. Es frecuente también que en los estatutos se establezca la adhesión de la organización a partidos políticos. Ejemplos de ellos son los estatutos del SNTMMSRM, la CTM y la CROC".⁷⁷

Las disposiciones contenidas en nuestra carta magna, concretamente, la fracción XVI del artículo 123; la Ley Federal del Trabajo en los artículos ya citados, así como la ratificación del Convenio 87 de la O.I.T., garantizan plenamente la libertad de fundar sindicatos, asociaciones profesionales, etc., para la defensa de sus respectivos intereses. Esto ha puesto muy en alto el nombre de México, por ser uno de los países pioneros en la materia, con marcada tendencia liberal; sin embargo, las trabas que existen en la Ley Federal del Trabajo han generado dudas respecto de esas garantías a trabajadores para hacer valer sus derechos a la libre sindicalización. Así se desprende de las opiniones vertidas por laboristas diversos; y es que tienen razón, pues éstas trabas constituyen verdaderos obstáculos para el desarrollo de las organizaciones de los trabajadores, que lejos de beneficiarles, les ha ocasionado bastantes problemas; si no, vemos los comentarios, aún de quienes han pugnado por su legitimidad: La C.T.M. manifiesta que "En sus orígenes el sistema de registro fue justificado en la debilidad de la clase obrera de las primeras décadas de este siglo y en el peligro de que los patrones registraran

⁷⁶ Ernesto Krotoschin, *Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo*, Ed. Jurídica, Europa, América, Buenos Aires, 1959, p 167

⁷⁷ Graciela Bensusan Areus, *Estudio del Marco Jurídico que apoya a la organización del Instituto Nacional de Estudios del Trabajo*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1982, p 49

sindicatos obreros (blancos o fantasmas) que respondieran a sus intereses. Sin embargo la historia demuestra que estos sindicatos existen y constituyen una lacra del movimiento obrero mexicano, a pesar del trámite de registro. Por el contrario ha habido numerosos casos en que el registro ha sido negado a sindicatos verdaderamente representativos de los intereses de los trabajadores que éste ha sido un obstáculo para el desarrollo de las organizaciones obreras".

Néstor de Buen Lozano, al referirse en la cláusula de exclusión por separación, se manifiesta en los siguientes términos. "El riesgo que supone la cláusula de exclusión por separación frente al mal uso de ella, Y esto es, lamentablemente, cierto. Los sindicatos que la utilizan lo suelen hacer en defensa de un interés patronal. En ese sentido la cláusula resulta odiosa y antisocial. Por ello el legislador de 1970 se vio obligado a rodear su aplicación de todo género de garantía, para evitar su mal uso.

Creemos al margen de las discusiones formales que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros. Por ello afirmamos que pese a su innegable constitucionalidad, la cláusula de exclusión por separación debe ser relegada e inclusive eliminada de la Ley. Quizá con ello se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuercen en lograr, por el camino positivo, la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión".⁷⁸

Este mismo autor se refiere a la existencia de los sindicatos blancos, así: "Entre nosotros existe un sistema de dependencia real de los sindicatos respecto de los patrones que se funda principalmente en la deshonestidad esencial de muchos de los dirigentes, compartida evidentemente por quienes, del otro lado de la relación, compran su lealtad. Es el fenómeno bien

⁷⁸ Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. T II. Ed Porrúa y Ed. S A, México, p 580 y 581

conocido del sindicalismo "blanco", como se le distingue en otras latitudes, cuya finalidad esencial es que el líder controle a las masas en beneficio de la empresa".⁷⁹

Euquerio Guerrero, por su parte, nos hace el siguiente comentario: "La cláusula de exclusión por separación ha sido arma de los más innobles en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ella han satisfecho venganzas personales; sirve para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así impliquen falta al cumplimiento de los deberes legales y éticos de los obreros; se ha utilizado contra los trabajadores que no patentizaron su adhesión a una candidatura política y ha llegado a emplearse contra obreros que externaron su fe religiosa o ingresaron a alguna asociación confesional".⁸⁰

Quizás en un principio se pensó en que tanto las cláusulas de exclusión, así como el registro de los sindicatos, era en beneficio de la clase trabajadora; las cláusulas, para fortalecer la unidad obrera, y el registro, para impedir que se crearan sindicatos blancos; lamentablemente, otros son los resultados que el tiempo nos ha enseñado, y simplemente, ambos casos han sido utilizados en perjuicio del desarrollo de las organizaciones obreras. Sería bastante sano el que desaparecieran las cláusulas de exclusión y se permitiera la creación de tantos sindicatos como quisieran los trabajadores y para evitar el desmembramiento de las organizaciones sindicales, sencillamente, la representación de los trabajadores, se le concedería a la organización que contara con el cincuenta por ciento más uno del total de los trabajadores de la empresa o industrial de que se trate, siendo la administración por período de tres o cuatro años, al cabo del cual, los propios trabajadores sabrán si reeligen a la directiva del sindicato saliente, o delegan esa representación a la directiva de otra organización

⁷⁹ Néstor de Buen Lozano, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, p 23 y 24

⁸¹ Euquerio Guerrero, ob cit, p. 302

que crean defenderán sus derechos. Eliminándose las cláusulas de exclusión, tanto de ingreso como por separación, el registro debería de dejar de ser un requisito para la adquisición de la personalidad jurídica del sindicato; consecuentemente, la autoridad se concretaría únicamente a vigilar que los sindicatos cumplan con los requisitos que señala la Ley para obtener el registro, el cual debiera tener por objeto dar a conocer a terceros de la existencia de un nuevo sindicato.

De ese modo se acabaría con los sindicatos blancos o amarillos de que tanto se habla, se terminaría con los abusos hacia los trabajadores que por simpatizar con cierta corriente ideológica, religión, partido político, o por venganzas personales son separados de sus trabajos.

Veamos por partes estas limitaciones a la libertad sindical:

I.- CLAUSULAS DE EXCLUSION.- Su fundamento lo encontramos en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "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 en 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".

De este precepto se derivan la existencia de la cláusula de exclusión de ingreso y la cláusula de exclusión por separación. La primera de

ellas la de ingreso, significa que el patrón se obliga a admitir única y exclusivamente a aquellos trabajadores que sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo; luego entonces, el trabajador que tenga necesidad de trabajo se olvidará de sus convicciones y se someterá a la voluntad del sindicato contratante. No podrá pensar en ingresar a otro sindicato, si lo hubiera en la misma empresa, y con ello se le está impidiendo hacer valer sus derechos en el sentido de que "nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él" (libertad negativa de asociación profesional). El sindicato titular será el beneficiario, pues irá engrosando sus filas aún cuando sea forzosamente e ira debilitando al otro u otros sindicatos si los hubiera, en la empresa o establecimiento.

Se argumenta que los empresarios prefieren a trabajadores libres, para ser utilizados para debilitar a las organizaciones obreras, pues bien, se podrá requerir al trabajador, como requisito, el que pertenezca a un sindicato, pero no precisamente al sindicato titular del contrato colectivo, sino a cualquiera de los sindicatos que hubiese de la empresa, tal como lo señala el artículo 154 de la vigente Ley que prevé: "Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida".

Del precepto, podemos observar que el patrón está obligado a preferir igualdad de circunstancias a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén y además no exige que el trabajador esté agremiado al sindicato titular del contrato colectivo sino a cualquier organización legalmente constituido. Desde luego que hay que pensar en anular el segundo párrafo que señala que para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se estará a lo dispuesto en el contrato colectivo y el estatuto sindical; pues, es bien sabido que en nuestro país, la mayor parte de los contratos colectivos contienen las cláusulas de exclusión, tanto de ingreso como por separación.

Por otro lado, tenemos a las cláusulas de exclusión por separación, previsto en la segunda parte del artículo 395 d la Ley: "Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados el sindicato contratante". Esto significa por una parte, que el trabajador que renuncia a la asociación profesional al que pertenece deberá ser despedido de su trabajo; por otra parte, se prevé también que el trabajador será despedido de su empleo, cuando sea expulsado de la asociación profesional".

El Dr. Mario de la Cueva nos dice que "La doctrina extranjera, en la interpretación de las leyes del trabajo, es, generalmente, hostil a las cláusulas de exclusión".⁸¹

He aquí un resumen de los argumentos que este mismo autor nos señala para fundar la inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión por separación. El trabajador al hacer uso del derecho de libertad negativa de asociación profesional, reconocido por la Constitución y en la Ley ordinaria, le trae como consecuencia una sanción durísima que es el despido del empleo. Para el caso de que se comprobara que el trabajador ha dimitido en convivencia con el patrono, la Ley exige que la sanción se aplique a los dos autores del acto ilícito,

⁸¹ Mario de la Cueva. ob cit., p 380

sin embargo, es únicamente para el trabajador y no así para el patrón quien quede libre de toda responsabilidad. La finalidad del contrato colectivo no es resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera y la cláusula de exclusión por separación tiene por efecto imponer al empresario la obligación de hacer cumplir la sanción dictada por la organización sindical contra un trabajador. Existe una evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad, positiva y negativa, de asociación profesional; así lo entiende la conciencia jurídica universal y así lo entendió también el Proyecto de Ley del Trabajo de la Secretaría de Industria. El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público; y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público. La cláusula de exclusión es contraria a lo dispuesto por la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, en virtud de que no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato. El argumento de que los contratos de los trabajadores se forman sujetos a condición resolutoria, es falso, toda vez que es contraria a lo dispuesto por el párrafo tercero del artículo 5º de la Constitución en el que se señala que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo de la libertad del hombre por causa del trabajo; es también contraria a lo previsto en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, y a mayor abundamiento, para fundar la nulidad de dicha condición, la fracción XXVII, inciso "h" del artículo 123 de la Constitución dispone que es nula cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado en las leyes a favor de los obreros.

Es clara la contradicción que existe en nuestra legislación, pues, por una parte se garantiza la libertad individual de asociación profesional, pero también se autoriza a los sindicatos establecer en sus estatutos las

cláusulas de exclusión de ingreso y por separación, impidiendo con ello la libre formación de sindicatos. Vamos pues, que con la cláusula de exclusión de ingreso se fortalece, si al sindicato titular del contrato colectivo pero a costa de la libertad del trabajador; este tiene que renunciar a sus convicciones, pues no podrá aspirar a ingresar a otro sindicato, o formar uno nuevo, ni mucho menos en forma libre; si lo intenta, simplemente no tendrá trabajo. En cuanto a las cláusulas de exclusión por separación, se tiene, que si el trabajador renuncia al sindicato al que pertenece, será acreedor a una sanción que es el despido; luego entonces ¿Cómo podrá integrarse un nuevo sindicato en la empresa o establecimiento al que pertenece? ¿Podrá integrarse un nuevo sindicato? La respuesta es negativa, porque aquellos trabajadores que hagan el intento, estarán renunciando al sindicato al que pertenecen y este podrá aplicarles la cláusula de exclusión por separación. Por lo que toca a aquellos trabajadores que sean expulsados de la organización, aún cuando el artículo 371 fracción VII se exige que los estatutos deberán contener los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, sabemos que es utilizado frecuentemente contra aquellos trabajadores que luchan por mejoramientos en su organización sindical. Si no, leamos algunos ejemplos:

Néstor de Buen Lozano nos dice que "En materia colectiva las luchas intersindicales constituyen un problema difícil. En contra de los ánimos de independencia está presente siempre la incómoda posibilidad de aplicación de la cláusula de exclusión para los agitadores... Las peleas 'desde dentro' también tienen, y cada vez más, un gran valor. En una fábrica relacionada con la industria petrolera más de 700 trabajadores, asesorados por la Unidad Obrera Independiente, en lugar de desplazar al sindicato, prefirieron, simplemente, desconocer al Comité Ejecutivo y nombrar otro que los represente. Es claro que la

empresa ha tomado parte en la pelea y los despidos se han empezado a producir".⁸²

Este mismo autor al sugerir algunas soluciones al problema de los mecánicos de aviación, quienes luchaban porque se les reconociera el sindicato gremial que habían formado, pues les fue negado el registro, manifiesta: 1.2. "Es la hipótesis de que Mexicana cediera, el SNTAS podría invocar, con toda razón también, la cláusula de exclusión, ya que el ingreso a un nuevo sindicato implica, sin duda alguna, la renuncia al anterior y eso seguramente está previsto en el contrato colectivo de trabajo que SNTAS y Mexicana tienen celebrado".⁸³

Al ser incapaz de mantener el control sobre los trabajadores de "Spicer", la empresa decide reemplazarla y solicita los servicios del Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la República Mexicana (STMM), que dirige el viejo líder Napoleón Gómez Sada. Los trabajadores más activos, especialmente los miembros del comité ejecutivo del sindicato independiente, son despedidos y reemplazados por trabajadores del Minero.⁸⁴

Ilán Bizberg, nos cita otro ejemplo en los términos siguientes: "... La estructura organizadora de los sindicatos de industria en la que la dirección nacional es la titular de los contratos colectivos de las secciones, implica que un intento por dejar el SNTMMSRM también entraña perder el contrato colectivo de trabajo. Esto sucedió en una sección del sindicato minero metalúrgico en una empresa estatal productora de maquinaria agrícola (DIKONA), en donde un intento por afiliarse a la Unidad Obrera Independiente, que agrupa a muchos de los sindicatos que lograron obtener la independencia de las organizaciones sindicales

⁸² Néstor de Buen Lozano. El Sindicato Universitario y Tres Temas Laborales. Ed. Porrúa, S.A., México, 1982, p 214 y 215

⁸³ IBIDEM, p 206

⁸⁴ Raúl Trejo. El Movimiento en Spicerm. Cuadernos Políticos, Número 81, Ed. ERA, México, 1976, p 78

oficiales durante el sexenio echeverista, terminó en una derrota y en el despido de todos los trabajadores, alrededor de 300".⁸⁵

II.- CLASES DE SINDICATOS.- Aún cuando se garantiza la libre constitución de sindicatos, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 360, únicamente autoriza a los trabajadores, la formación de cinco clases de sindicatos:

I.- Gremiales.- Son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. En esta forma de organización no se toma en consideración la clase de actividades que desarrollan los trabajadores, es decir, de varias profesiones, sino que se toma en cuenta a la generalidad de trabajadores adscrito a dicha empresa.

II.- De empresa.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. En esta forma de organización no se toma en consideración la clase de actividades que desarrollan los trabajadores, es decir de varias profesiones, sino que se toma en cuenta la generalidad de trabajadores adscrito a dicha empresa.

III.- Industriales.- Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Constituyen estas una ampliación del sindicato de empresa. Néstor de Buen Lozano nos dice que este tipo de sindicatos presta ventajas considerables en virtud de que la unión externa amplía la fuerza obrera. "Pero por otra parte, corren el riesgo los trabajadores que ingresan a ellos de ser gobernados desde fuera, sin contemplar realmente el interés específico de los obreros de una determinada empresa".⁸⁶

⁸⁵ Ilán Bizberg, Las perspectivas de la oposición sindical en México, Foro Internacional número 92, Vol. XXIII, México, 1983, p 352

⁸⁶ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, T II, Ed Porrúa, S.A., México, p 688

IV.- Nacionales de industria.- Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas. Estos sindicatos son semejantes a los industriales, solo que son de mayor jerarquía, ya que agrupa a trabajadores de empresas que estén instaladas en dos o más Entidades Federativas. Néstor de Buen Lozano nos dice que "... constituyen el peldaño inmediato inferior a las federaciones, aunque en ocasiones las superan para convertirse, por sí mismas, en unidades confederadas. Así en el artículo 4º. De los Estatutos de la C.T.M- se dice: "La Confederación de Trabajadores de México se estructura para los efectos legales y de un régimen interno en la forma siguiente:

- 1.- Por federaciones locales, regionales y estatales.
- 2.- Por sindicatos regionales y nacionales de industria.

V.- De oficios varios.- 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 veinte. Esta forma de organización fue pensada para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en industrias ubicadas en poblaciones pequeñas y por lo cual no es fácil reunir a 20 trabajadores para constituir un sindicato.

Los trabajadores, únicamente podrán constituir cualquiera de estas formas de sindicatos. Mario de la Cueva sostiene que esta enumeración es limitativa, "... pues las dos normas dicen en su enunciado: los sindicatos pueden ser, lo que creemos cierra gramaticalmente la posibilidad de otras formas de sindicación".

En la práctica, los trabajadores han tenido serios problemas para ejercer esos derechos; es el caso de los trabajadores mecánicos al servicio

de Compañía Mexicana de Aviación que en el año de 1981 intentaron constituir un sindicato gremial denominado "Sindicato Unificador Nacional de Mecánicos de Aviación", sin conseguirlo.

A continuación una síntesis que nos presenta Juan B. Climent Beltrán de los razonamientos de la resolución dictada por la dirección de Registro de Asociación de la Secretaría del Trabajo de 4 de marzo de 1981:

"Notas I. Sindicatos gremiales. Los sindicatos gremiales corresponden a una etapa inicial en el movimiento sindical correlativa a estructuras simplificadas en las empresas o industrias, pero con el desarrollo de la economía y de la tecnología industrial, esas estructuras han adquirido una mayor amplitud y complejidad, donde ya no se justifican los sindicatos gremiales que particularizan y minimizan en cierto modo la fuerza de la agrupación sindical, por lo que aún cuando deben respetarse en los términos legales las agrupaciones sindicales gremiales ya existentes, no es posible que surjan otras donde ya existen sindicatos que representan a la mayoría obrera en una empresa, porque propiciarían una proliferación de pequeños sindicatos debilitando la fuerza solidaria de los trabajadores organizados y contrariando la moderna tendencia de la de la integración de sindicatos mayoritarios en las empresas, para que puedan representar con amplitud y eficacia los intereses comunes de los trabajadores de acuerdo con la finalidad esencial de los sindicatos".⁸⁷

Los trabajadores universitarios al intentar que se les reconociera su organización nacional denominado Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU) les fueron negado el registro argumentando las autoridades del trabajo que la constitución de un Sindicato Nacional de Industria atentaría en contra de la autonomía de las universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por mandato legal. "No obstante la amplitud de

⁸⁷ Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Ed. Esfinge, S.A., México, 1974, p 233

la garantía social prevista en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución que proclama una libertad sindical sin límites, se frustró el registro del SUNTU⁸⁸

III.- NUMERO MINIMO DE TRABAJADORES.- El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menso. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue este". Como podemos ver, los trabajadores a que se refiere el artículo transcrito, deberán estar en servicio activo, esto es, no podrán constituir un sindicato aquellos trabajadores que estén inactivos, con excepción de aquellos a que se refiere el propio artículo 364 de la Ley. El número de veinte constituye una limitación a la libertad sindical, pues en el supuesto de que el patrón despidiera o diecinueve trabajadores por tratar de constituir un sindicato, los dejarían sin la posibilidad de ejercer esa libertad sindical. El requisito de este número mínimo de trabajadores es arbitrario; así lo considera Mario de la Cueva, al decir: "... de ahí que la fijación de un número mayor, además de ser arbitrario, pues pudo ser quince o veinticinco, es una limitación que contradice el principio de libertad sindical".⁸⁹

Podría ser menos lesiva a los intereses de la clase trabajadora si el número de trabajadores se fijara en proporción a la totalidad de trabajadores de la empresa o industria; así, a modo de ejemplo podría ser hasta 100 trabajadores, un mínimo de 10; hasta 200, 20, etc. Esto sería en virtud de que en

⁸⁸ Néstor de Buen Lozano, El Sindicalismo Universitario y otros temas Laborales, p 55 y 199

⁸⁹ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T II, Ed. Porrúa, S.A., México, p 333

empresas pequeñas será más difícil reunir a veinte trabajadores, no siendo así en empresas grandes.

IV.- EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS.- La fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, otorga tanto a los obreros como a los empresarios, el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. A su vez, el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, concede a trabajadores y patrones el derecho de constituir sindicatos sin autorización previa.

El artículo 7 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual México ha suscrito, establece lo siguiente: "La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3, y 4 de este Convenio". En tanto que en su artículo 8, apartado 2, se establece: "La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio".

Por otra parte, el artículo 374 de la Ley laboral, señala: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

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

Juan B. Climent Beltrán cita la siguiente jurisprudencia: "Sindicatos. Personalidad de los, en juicio. Al autorizar la fracción XVI del artículo

123 constitucional, tanto a los obreros como a los empresarios, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., incuestionablemente inviste a esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación". Juris 172 Quinta Epoca: Tomo XXXIV, p.25. R. 2044/27 Bolio Manzanilla. Fernando. Unanimidad de votos. Tomo XXXIV, p 1342 R. 3544/31. M.B. Remes y Cía. y coags. Unanimidad de 4 votos. Tomos XXXIV, p1497. R. 704/28. Unión de conductores Maquinistas, Garroteros y Fogoneros. 5 votos. Tomo XL p 1256. R. 3129/33. Sindicatos de Obreros de Molinos para Nixtamal. Tomo XLI, p 1760. R. 3023/31 Lara, Joaquín y Coags. Unanimidad de 4 votos".⁹⁰

Así las cosas, todo parece indicar que la constitución del sindicato es más que suficiente para obtener la personalidad jurídica. Al referirse a ello, Mario de la Cueva manifiesta: "El registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo".⁹¹

Néstor de Buen Lozano, por su parte, señala que: "La personalidad jurídica nace del acto constitutivo y el registro se convierte, simplemente, en el reconocimiento por la autoridad competente de que se han cumplido los requisitos legales. Se trata, pues, de un acto administrativo, no obstante realizado en los casos de jurisdicción local pro los tribunales de trabajo, que se inscribe como simplemente declarativo".⁹²

No obstante lo anterior, es la Administración Pública la que reconoce la legalidad de los sindicatos. Al efecto, el artículo 365 dispone que los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

⁹⁰ Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Ed. Esfinge, S.A., México, p 242 y 243

⁹¹ Mario de la Cueva, ob cit, p 337

⁹² Néstor de Buen Lozano, Organización y funcionamiento de los Sindicatos, Ed. Porrúa, S.A., p 87

cuando sean federales y en las Juntas de Conciliación y arbitraje en los de competencia local. Podrán obtener el registro reuniendo los requisitos que el citado precepto señala, esto es, "I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios, III. Copia autorizada de los estatutos y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva".

Además de los requisitos señalados nos dice Graciela Bensusan Areus, que las autoridades del trabajo a través de Actuarios de las Juntas Locales de conciliación y Arbitraje (competencia local) e inspectores de la Dirección de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (competencia federa), llevan a cabo en la empresa o establecimiento en que presten sus servicios los trabajadores, diligencias para comprobar la existencia de la relación laboral entre los solicitantes y las empresas a las que dicen pertenecer. "Estos funcionarios solicitan a los representantes de la empresa la documentación a efecto de comprobar el carácter de trabajadores de los que manifiestan su deseo de constituirse en sindicato a la vez que piden a estos últimos que notifiquen su decisión. Debe señalarse que estas prácticas pueden obstaculizar seriamente los intentos de organización de los trabajadores".⁹³

Ahora bien, conforme al artículo 366 de la Ley, "El registro podrá ser negado: I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356, esto es, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados. II. Si no se constituye con el número de miembros fijado en el artículo 364 (veinte trabajadores); y, III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior. Este mismo artículo dispone que cumpliendo con los requisitos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Si la

⁹³ Graciela Bensusan Areus, ob cit. p 59

autoridad que reciba la solicitud, no resuelve en un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. Sin embargo, ¿Qué sucede con aquellas organizaciones sindicales que no obtienen su registro? Pues, simplemente, no podrán actuar sus dirigentes ante ninguna autoridad, impidiéndoles de este modo el ejercicio de sus derechos, luego entonces si un sindicato no obtiene el registro, no tendrá la personalidad jurídica, así lo dispone la fracción IV del artículo 692 de la Ley: "Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato".

Por todo lo expuesto, ésta exigencia de la Ley del registro atenta contra la libertad sindical y ello trae como consecuencia que el Estado maneje, según su conveniencia, las organizaciones sindicales, las cuales no se desenvuelven como debiera ser. Ya vimos los casos de los trabajadores universitarios a través del SUNTU; el de los trabajadores mecánicos de Mexicana de Aviación, el de los trabajadores de "Spicer" y de otros muchos casos en que los patrones utilizan sindicatos blancos para controlar a los trabajadores. Raúl Trejo nos da un ejemplo de ello:

"Para mantener el control sobre los trabajadores, los empresarios en "Spicer" utilizaron durante más de una década los servicios de la Federación de Agrupaciones obreras (FAO), que a través de su fantasmagórico Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica imponía aumentos salariales reducidos y cuotas sindicales cuyo destino los obreros nunca conocían. Y no para ahí el asunto, pues "el 8 de julio un pequeño grupo de trabajadores que no había secundado el movimiento constituye en "Spicer" la sección 275 del Sindicato

Nacional de Trabajadores Minero Metalúrgicos. Dos semanas después, la FAO le transfiere a este Sindicato la titularidad del contrato colectivo y, de esta manera, le cede su lugar. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no aprueba de momento esa transacción, que era ilegal pues no se había consultado a los trabajadores (aunque tampoco la "desaprueba", según aclara hábilmente el Minero Metalúrgico). Hasta el mes de septiembre, cuando el SRMM se ha fortalecido en "Spicer", la Junta da su visto bueno al traspaso. Las fuerzas que estaban en juego se definían: la FAO desaparecería de "Spicer"; el STMM era manejado por su dirección charra, la carta fuerte para desplazar al STIHA, la empresa colaboraría con el Minero hostigando administrativamente a los trabajadores del sindicato independiente"⁹⁴

José de Jesús Henríquez, hace un análisis de diversas negativas de registro a sindicatos universitarios, del cual tomamos algunos ejemplos: el 12 de marzo de 1963 los empleados administrativos, volvieron a solicitar el registro del Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM. LA Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Departamento de Registros de Asociaciones les negó el registro. El 15 de noviembre de 1971 el STUNAM solicitó su registro; el 12 de enero el Departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo le contestó que no había lugar a registrar en el STUNAM. El 12 de abril de 1965 el Sindicato de Profesores de la UNAM solicitó su registro; el Departamento de Registro de Asociaciones negó el registro con fecha 10 de junio del mismo año. El 13 de julio de 1974 se constituye el Sindicato del Personal Académico de la UNAM, SPAUNAM, el cual, el 14 de diciembre de 1976 solicitó su registro; el 17 de enero de 1977 obtuvo la respuesta negativa por parte de las autoridades del trabajo. El 22 de noviembre de 1979 se constituye "Las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM; el 11 de diciembre solicitan su registro como sindicato gremial ante la Secretaría del

⁹⁴ Raúl Trejo, Delabre. ob cit., p 80

Trabajo; el 11 de febrero de 1980 la Secretaría el Trabajo se declara incompetente para conocer del asunto.⁹⁵

V.- LIMITACIONES DE TIPO JURISDICCIONAL.- Cuando a un sindicato le es negado el registro por las autoridades administrativas y considera haber cumplido con todos los requisitos que la Ley le señala, tiene él, derecho de ampararse ante un juzgado de Distrito, sin embargo, también en este supuesto las organizaciones sindicales encuentran otra barrera para obtener la personalidad jurídica y sobre todo si el asunto reviste un interés de tipo político. Al respecto, Néstor de Buen Lozano nos manifiesta que "No existen reglas intencionadas en la Ley de amparo no en sus disposiciones supletorias (Código Federal de Procedimientos Civiles) que puedan constituir por sí mismas un elemento negativo para el interés de las organizaciones sindicales. Sin embargo basta en ocasiones que un Juez de Amparo considere que el asunto que ha llegado a sus manos puede tener un cierto interés político – y por seto es permanente cuando se trata de los sindicatos independientes – para que su resolución se dicte atendiendo a consideraciones ajenas a la letra y al espíritu de la Ley. De ahí que cualquiera negativa de registro dictada por las autoridades administrativas, se confirme por las judiciales, aún cuando para ello tengan que utilizarse criterios de interpretación discutibles".⁹⁶

Las limitaciones a que se ha hecho referencia, han impedido poderosamente el desenvolvimiento de las organizaciones obreras de nuestro país, tal vez por eso se deba a que solamente entre 18.5 % y 24 % de la población económicamente activa esté sindicalizada. La consecuencia es que más del 70 % de esa población de trabajadores no organizada no reciban las prestaciones elementales a que tiene derecho; la mayoría ni siquiera recibe el sueldo mínimo que legítimamente les corresponde. Ahora bien, en cuanto

⁹⁵ Jose de Jesus Enriquez, Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las universidades Públicas autónomas, Ed PALA UNAM, México, 1984 p 50 y 55

⁹⁶ Néstor de Buen Lozano, Revista Mexicana del Trabajo, 8ª época, T I, México 1977, p 149

a los trabajadores sindicalizados, existen algunas ramas de la actividad económica que contemplan un alto porcentaje de organización, son los casos de los trabajadores de electricidad y gas (88%), de la industria extractiva (59.2 %) y transportes y comunicaciones (57 %).

Sin embargo, gran parte de esa población desorganizada empiezan a tomar conciencia, revelándose, generándose así un descontento general entre los trabajadores mexicanos. Es por eso que buscan otras salidas ya sea integrándose a partidos de izquierda, o bien, buscando el apoyo de organizaciones internacionales tal como sucedió con los trabajadores de "Spcier" que fueron asesorados por el frente auténtico del trabajo, afiliado a organismos internacionales. Otros más, han constituido verdaderos organismos sindicales no reconocidos pero que tarde o temprano saldrán del control oficial. Será conveniente que disminuyan las limitaciones para permitir el libre funcionamiento de los sindicatos y evitar así, que ese descontento general se complique.

Para mayor abundamiento, a continuación se exponen los puntos de vista de autores diversos con relación al tema que nos ocupa:

Mozart Víctor Roussomano al abordar el tema de la libertad sindical, es tajante en sus apreciaciones: "No se puede hablar de libertad sindical absoluta sin admitir que exista, en un determinado sistema jurídico, sindicación libre, autonomía sindical, y a nuestro juicio, pluralidad sindical. Con otras palabras: la libertad sindical presupone la libre sindicación, contra la sindicación obligatoria la autonomía sindical, contra el dirigismo sindical; la pluralidad sindical, contra la unidad sindical".⁹⁷

⁹⁷ Mozart Víctor Roussomano, Principios Generales de Derecho Sindical, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977, Tr. De Enrique Alonso García, p 77

Rodolfo A. Nápoli, por su parte, al referirse a las cláusulas de exclusión y consolidación sindical, sostiene que “tales cláusulas amenazan la libertad de contratar y de asociarse que las constituciones políticas consagran sin reatos, y que la inclusión de tales cláusulas en las convenciones colectivas de trabajo no se justifica, por que la solidaridad sindical puede lograrse por otros medios menos peligrosos y contundentes, aunque de probada eficacia, como son las sanciones morales y el trato preferencial hacia el sindicato mayoritario”.⁹⁸

M. L. Deveali se refiere a las cláusulas sindicales de exclusión en los siguientes términos: “En realidad, quienes más atentan contra la libertad sindical, aunque la afirmación parezca paradójica, son las mismas asociaciones profesionales, las cuales se proponen a menudo, ejercer una coacción sobre los trabajadores de la categoría a fin de inducirlos a afiliarse a ellos y a aceptar su disciplina so pena de perder el empleo”.⁹⁹

Manuel Alonso García, al referirse a las restricciones a la libertad sindical indica que “Los peligros de una desnaturalización del principio, y sobre todo, las restricciones con que puede ser limitado su ejercicio provienen de hechos muy diversos, concurrentes en una misma dirección final y directamente referidos a la disminución de los que la auténtica y plena libertad sindical. Pero no faltan casos en los cuales es precisamente el Estado el que, de manera total o parcial, por vía directa o indirecta, restringe aquella. De aquí que pueda hablarse de una cuádruple fuente de factores o realidades que atentan contra el principio y por tanto, contra sus consecuencias. Estos cuatro factores de origen de limitaciones son: el Estado, los empresarios o agrupaciones empresariales, los trabajadores y las mismas organizaciones sindicales”.¹⁰⁰

⁹⁸ Nápoli Rodolfo A., Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, La Ley, 1969, p 327

⁹⁹ M.L. Deveali, Derecho Sindical y la Previsión Social, 3ª Ed. Refundida y actualizada, Zavala Editor, Buenos Aires, 1957, p 67

¹⁰⁰ Manuel Alonso García, Derecho del Trabajo, Barcelona, José Ma. Bosca, Ed. 1960, p 691

Del Estado, nos dice Alonso García, las restricciones puede darse prohibiendo la afiliación de los individuos a un sindicato, o bien, estableciendo la adscripción del individuo a un determinado sindicato. Puede también darse el caso de establecer la afiliación obligatoria a un sindicato; y por último, conducir a la unidad sindical a través del único sindicato permitido o autorizado.

En cuanto a los empresarios u organizaciones empresariales, las limitaciones se derivan de a).- el establecimiento de la cláusula open shop que implica la negativa a otorgar trabajo a obreros que pertenecen a determinado sindicato; b).- la condición impuesta a un obrero que pretende trabajar en determinada empresa que para ser admitido, de no afiliarse a un sindicato determinado o a ninguno en general; c).- la creación de company unions, o asociaciones constituidas por la misma empresa, cuyo fin es restar fuerza a auténticas organizaciones sindicales en beneficio de la empresa.

Por último, se refiere a las limitaciones provenientes de las organizaciones sindicales, las cuales son: a) cláusula closed shop, o cláusula de exclusión de ingreso; b) cláusula union shop, que consiste en obligar al trabajador que desea prestar sus servicios en una empresa, de afiliarse a un sindicato determinado; c) cláusulas de simple preferencia, que se traduce en la preferencia de un trabajador, entre varios, para ingresar a una empresa, por estar aquel sindicalizado.

G. Von Potobsky, quien en el año de 1972, fungiera como jefe de la sección de Libertad Sindical de la Oficina Internacional del Trabajo, externa el sentir de la O.I.T. sobre el registro de las asociaciones, en los términos siguientes: "El registro de las organizaciones profesionales como condición previa para su existencia legal constituye un requisito muy difundido en las legislaciones nacionales y como tal ha sido examinado por el Comité a la luz del principio según

el cual los trabajadores y los empleadores deben tener el derecho de constituir organizaciones sin autorización previa. El Comité ha aceptado el registro cuando constituye una mera formalidad que no imponga condiciones que infrinjan las garantías establecidas en el Convenio número 87. Las condiciones de registro no pueden quedar sujetas al libre arbitrio de la autoridad administrativa, sino que deben estar precisadas en la Ley. Las decisiones administrativas que denieguen el registro deben de ser recurribles ante la Justicia y el Juez debe poder conocer el fondo del asunto, a fin de determinar si las disposiciones en que se basan tales decisiones infrinjan o no los derechos reconocidos a las organizaciones profesionales en materia de libertad sindical".¹⁰¹

Al comentar la protección hacia los trabajadores contra actos de discriminación antisindical a través del Convenio número 98 de la O.I.T., Potobsky nos dice que el "Comité consideró que tal protección debía cubrir, entre otras necesidades, el despido, la reducción de grado, la transferencia y la jubilación obligatoria. Además, el Comité estimó en un caso que una legislación que permite a los empleadores despedir a un trabajador mediante pago de la indemnización prevista por la Ley en todos los casos de despido injustificado, incluso si el motivo real es su afiliación a un sindicato o su actividad sindical, no parece conceder una protección adecuada".¹⁰²

Lamentablemente nuestro país no ha suscrito dicho Convenio, y la protección a que hace referencia el autor que consultamos, son de gran importancia para los trabajadores, pues sucede con frecuencia que en las lides sindicales, aquellos trabajadores que rechazaron al grupo que ostenta el poder, son objeto de actos discriminatorios, tales como despido, reducción de grado, jubilación obligatoria, congelamiento en sus puestos, etc., pero de manera particular esos ataques van dirigidos al grupo de trabajadores que encabezaron el

¹⁰¹ G. Von Potobsky, la protección de los derechos Sindicales. Veinte años de labor del comité de libertad sindical, en Revista Internacional del Trabajo, OIT, Vol. 85 No. 1 Enero 1972, Ginebra, p 85 y 84.

¹⁰² IBIDEM p 88

movimiento opositor, de ahí la urgente necesidad de legislar para proteger a los trabajadores que encabecen algún movimiento sindical, pero no únicamente de aquellos dirigentes que estén en funciones, sino también de aquellos que encabecen algún movimiento opositor y fracasan en su intento.

Concluye diciendo Potobsky que en los veinte años de existencia del Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. se ha logrado el reconocimiento del valor internacional de los principios de la libertad sindical: "la fuerza del Comité es sobre todo moral, basándose en la objetividad de sus conclusiones y la publicidad que adquieren los problemas al ser sometidos a una instancia de carácter internacional. El peso de la opinión pública constituye uno de sus instrumentos más valiosos. Por otro lado, es preciso recalcar que, aún cuando el Comité ejerce funciones de tipo jurisdiccional, su objetivo primordial es guiar a las partes a fin de que adecuen la legislación o la práctica a los principios comúnmente aceptados en materia de libertad sindical"¹⁰³.

Alfredo J. Ruprecht hace un estudio serio sobre la libertad sindical. Al referirse a la sindicación libre y obligatoria, nos dice sobre el primer aspecto que "La sindicalización libre es uno de los fundamentos de la libertad sindical, si bien puede chocar con la mayor defensa de los intereses profesionales, que serían más y mejor atendidos si todos los trabajadores estuvieran unidos en una sola asociación y en forma obligatoria... pero, además, este mismo aspecto debe encararse desde un punto de vista colectivo, es decir, si el sindicato tiene o no la facultad de unirse a otros sindicatos afines, formando organismos de orden superior y éstos, a su vez, a unirse igualmente entre ellos, lo mismo con respecto a la separación. Para una real y completa libertad sindical es preciso que se den los tres aspectos juntos, pues si se fragmenta el segundo, habría una restricción de la libertad sindical a nivel colectivo. La sindicación obligatoria tiene sus ventajas y sus inconvenientes. Todos los trabajadores unidos tienen mayor

¹⁰³ IBIDEM p 94

gravitación y, por tanto, mayor poder para obtener sus reivindicaciones que cuando no lo están. Si la obligatoriedad va unida a la pluralidad de sindicatos, se respeta más la voluntad de los trabajadores, ya que pueden constituir otro sindicato si no están conformes con él o los existentes. La parte que se cercena a la libertad sindical es el derecho de no afiliarse si no se desea hacerlo”.

Sobre el problema de la afiliación obligatoria, nos dice: “Aquí ya no hay ningún tipo de libertad sindical nada queda librado a la voluntad del individuo. Lo único que se puede hacer para disminuir la gravedad de la lesión a la libertad sindical es introducir en él los principios de la democracia moderna, es decir, dar cabida en la dirección y administración a las minorías. De cualquier manera, los postulados de la libertad sindical que se han señalado sufren en este caso gravísimos deterioros que, prácticamente, anulan su existencia. Como se señalara anteriormente, la sindicalización obligatoria se impone por medio del Estado o por los propios trabajadores. El Estado tiene dos medios de efectuarla: directamente, estableciéndola por una Ley o indirectamente, mediante la creación del sindicato más representativo, que es el que lleva a cabo los actos principales, de la actividad sindical. Si bien en esta última situación hay tantos sindicatos como se deseen establecer, la realidad es que uno de ellos es el que priva, ya que los otros deben limitarse a cumplir funciones accesorias, sin mayor trascendencia. Al igual que las cláusulas de exclusión, aparentemente se respeta la libertad de asociación, pero en última instancia es solamente un derecho lírico, sin mayores ventajas no posibilidades”.

“La sindicación compulsiva es un acto indirecto de los propios trabajadores que, bajo el pretexto de defender la unidad sindical y consecuentemente libertad sindical, imponen condiciones que hacen que en la práctica la libertad de asociarse o no, desaparezca. Los medios más comunes son las cláusulas sindicales, las cuales adoptan diversas modalidades, siendo las principales por exclusión de ingreso o de separación”.

“La libertad sindical absoluta, es decir, la facultad de poder adherirse o no a un sindicato y salir de él cuando se quiera, disminuye las posibilidades de defensa de la clase trabajadora, que ve diluido su esfuerzo en varias asociaciones profesionales y con los beneficios que obtienen los afiliados, muchas veces en serias y dolorosas luchas. Por otra parte, da mayor flexibilidad al empleador dado que puede elegir a sus trabajadores entre personal no afiliado, que suele ser más débil a los sindicatos patronales o a los de un sindicato que sea más proclive a los intereses de la empresa”.¹⁰⁴

El autor que analizamos, acepta la existencia de limitaciones a la libertad sindical y nos señala las siguientes:

a) Capacidad de obrar.- Esto es, a la capacidad de las personas para ser sujetos de derechos, principalmente con los menores e incapaces.

b) Orden público.- Existe libertad para que tanto trabajadores como empresarios unan sus respectivos esfuerzos con el fin de defender sus intereses comunes; pero si esa unión tuviera fines ilícitos deben ser restringidos. Se justifica la intervención del Estado para evitar que el poder sindical se convierta en una tiranía y sus actos sean contrarios a la moral y las leyes. “El derecho de asociarse y ejercer los poderes consiguientes, no es, ni puede ser, absoluto. Como todos los derechos es preciso que sea reglamentado, es decir, imitado. Mientras esa limitación se refiera exclusivamente a impedir un abuso de poder, nada se le puede objetar; se evita así la opresión la injusticia, los excesos”.¹⁰⁵

c) Fines y objetivos de la asociación.- Esto es, la asociación deberá concretarse única y exclusivamente a la defensa de los intereses profesionales. No podrá hacer nada más.

¹⁰⁴ Alfredo J Ruprech T., Derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, México, 1980, p 45, 46 y 47

¹⁰⁵ Francis Blanchard, “No hay libertad sin sindicatos libres, Revista Peruana de Derecho Internacional, Tomo XXXII, Numero 78, p 76 y 78.

d) Control estatal.- Se justifica la intervención estatal con el propósito de que la asociación profesional se desarrolle conforme a las leyes y reglamentos; que su constitución y funcionamiento sea el adecuado; que los fondos se destinen correctamente, etc.

e) Distinciones por la ocupación.- A ciertos grupos de empleados se les prohíbe expresamente la asociación, es el caso de los funcionarios público; las fuerzas armadas y de seguridad; así también a los trabajadores rurales.

f) Opiniones y credos políticos y religiosos.- Nos dice el autor que más que coartar la libertad sindical por cuestiones de ideas políticas, se trata de salvaguardar el orden público, por quienes pretenden introducir el desorden en el país.

a) Formalidades.- El autor nos dice que se debe respetar que para la constitución de sindicatos debe hacerse sin el requisito de la autorización previa, cumpliendo, desde luego, con ciertas formalidades como son la inscripción, la publicidad, etc.

Por su parte, Francis Blanchard, Director General de la O.I.T. al referirse a la libertad sindical, manifiesta lo siguiente: "Disolución de organizaciones de Trabajadores, ocupación de locales sindicales, represión del derecho de huelga, arrestos, torturas, desapariciones, muerte de dirigentes sindicales; la violación de los derechos humanos es característica de un número cada vez mayor de quejas que recibe el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. y refleja el deterioro que está sufriendo mundialmente la situación de los derechos sindicales".

"Además, la O.I.T., como reflejo de su interés manifestó en la protección de la libertad sindical, ha establecido un sistema para el examen de las quejas sobre violación de los derechos sindicales. Dichas quejas son estudiadas

por el Comité de Libertad Sindical, órgano tripartito que se reúne tres veces por año”.

“Desde su creación, en 1951, el Comité ha tratado un millar de casos. El número cada vez mayor de quejas enviadas recientemente al Comité es motivo de alarma. Desde abril de 1980 se han presentado a la organización más de 40 casos, es decir, el triple del número recibido durante el mismo período en años anteriores”.

“Consideramos que, sin libertad sindical, la libertad del individuo está a merced de fuerzas tan poderosas que éste difícilmente puede influirlas y menos aún doblegarlas. El trabajador debe ser libre de afiliarse a los sindicatos que estime conveniente. La promoción de este derecho humano esencial nos exigirá a todos una labor empeñosa, firme y serena”.¹⁰⁶

Unidad y pluralidad sindical.- Constituyen éstos uno de los problemas de importancia estrechamente ligados al principio de libertad sindical. Sobre el particular cabe hacer mención que la O.I.T. no se ha definido aún para adoptar una posición a favor de la unidad sindical o de la pluralidad sindical POTOBSKY nos manifiesta que “por su parte, el Comité observó que el Convenio no toma posición en forma alguna a favor de la tesis de la unidad sindical ni de la tesis de la pluralidad sindical. No obstante, tiende a tomar en consideración, por una parte, el hecho de que en muchos países existen varias organizaciones entre las cuales tanto los trabajadores como los empleadores pueden elegir libremente para afiliarse y, por otra parte, que los trabajadores o los empleadores pueden desear crear organizaciones diferentes en los países en donde no existe esa diversidad. Es decir, que si evidentemente el Convenio no ha querido hacer de la pluralidad sindical una obligación, por lo menos exige que ésta sea posible en todos los casos.

¹⁰⁶ G. Von Potobsky, ob cit, p 84 y 85

Con relación a la unidad sindical existen argumentos que se inclinan por la unidad así: Segadas Vianna, manifiesta que "... los intereses profesionales, en su media general, son semejantes, los fines de los profesionales tienen un mismo objetivo, de la unidad del pensamiento del grupo resulta, consecuentemente, la unidad de representación de ese grupo, el sindicato".¹⁰⁷

Scelle, por su parte, señala que "hay una contradicción fundamental entre el hecho de darle al sindicato la facultad de representar y defender el interés profesional y la libertad concedida a los miembros de una profesión de organizar sindicatos antagónicos, al igual que defender cada uno de ellos, individualmente, su interés profesional. El interés profesional es uno y es un interés colectivo que no se confunde con la suma de los intereses de cada uno de los miembros de la profesión. Puede ser que un sindicato único se engañe en la apreciación de este interés, pero si existen varios sindicatos revelando orientaciones divergentes, ¿Cómo saber cual de ellos interpreta fielmente ese interés?. En la representación de los intereses colectivos, el derecho público consagra, lógicamente, la unidad de interpretación. Cada uno de los intereses de la comuna, del departamento de la nación, son confiados al cuidado de una administración única. Por esta causa, la pluralidad sería una anarquía. No puede dejar de ocurrir lo mismo con los intereses de la profesión; el sindicato para administrarlos debe monopolizarlos".¹⁰⁸

Brete de la Gressaye, nos proporciona los siguientes argumentos: "Aquí comenzamos a comprender que si la libertad sindical es satisfactoria, porque permite a todas las concepciones económicas y sociales inspirar el movimiento sindical (y como procuraremos demostrar ella no es

¹⁰⁷ Scelle, *Legislation Industrielle*, Paris 1927, p 319, en *Derecho Colectivo del Trabajo*, UNAM, México, p 76 y 77

¹⁰⁸ Brete de la Gressaye, *La liberte Syndicale*, Paris, p 26 y 27, en *Derecho Colectivo del Trabajo*, UNAM, México, p 77 y 78.

incompatible con el régimen de unidad sindical), esa libertad tiene sus inconvenientes por la concurrencia que provoca entre los sindicatos de distintas tendencias. Ya se trate de resolver un conflicto colectivo de trabajo o de preparar una reforma o de estudiar un proyecto de Ley, el patrono y los poderes públicos se encuentran dificultados por la multitud de sindicatos de diferentes tendencias que solicitan ser oídos pretendiendo, naturalmente, hacer prevalecer todos ellos su situación. Es preciso reconocer bien en el sistema de libertad sindical (con pluralidad de asociaciones de la misma categoría), los sindicatos sólo representan fragmentos de la profesión, ninguno tiene atribuciones para hablar en nombre de la profesión. Los sindicatos son agrupaciones particulares: no existe órgano general de la profesión. Se dice frecuentemente que el sindicato defiende los intereses colectivos de la profesión: sería más exacto si se dijera que aquel defiende su concepción particular de los intereses profesionales".¹⁰⁹

Víctor Mozart Roussomano, al abordar el tema manifiesta que "... el régimen de unidad sindical es aquel en que solo se admite la existencia, al mismo tiempo y en el mismo lugar, de un único sindicato representativo de los trabajadores o empresarios de la misma categoría".

M.L. Deveali, por su parte, al hablar de la unidad sindical nos dice que "La finalidad principal de las asociaciones consiste en la defensa de los intereses de la profesión, esto es, de la categoría profesional. Pero la categoría profesional es una sola. Cabe, pues, preguntarse como es posible que la defensa de sus intereses corresponda a muchas asociaciones distintas, que pueden tener y normalmente tendrán criterios diferentes, pues que en caso contrario se reunirían en una asociación única. Para evitar esta dificultad se han propuesto tres soluciones: a) La primera consiste en reconocer la representación del interés de categoría a la asociación que, en cada oportunidad resulte la más representativa; b) la segunda en atribuir tal representación, por lo menos en las

¹⁰⁹ Víctor Mozart Roussomano, ob. Cit, p 91

manifestaciones más importantes, a una comisión compuesta por los delegados de las distintas asociaciones, en forma proporcional; c) la tercera en reconocer la representación de la categoría a una sola asociación designada a priori".¹¹⁰

Manuel Alonso García, se refiere a la unidad sindical en los términos siguientes: "...obedece a una imposición del poder público. En otro caso, no pasa de constituir una aspiración o tendencia, que no deja por ello de contar con ejemplos, importantísimos, de manifiesta y reciente consecución (tal, el sistema norteamericano). La unidad sindical ha pasado a constituir, actualmente, un objetivo de las organizaciones sindicales más fuertes y de mayor arraigo en cada país, que pretenden, a través de la realización material del principio, asumir un título de representación general – profesional o industrial – y actuar incluso, con mayores garantías de eficacia frente a intereses contrapuestos. La dispersión de esfuerzos que un régimen de pluralismo sindical lleva consigo, e incluso la escisión que puede promover entre quienes tienen comunidad de intereses profesionales, es un argumento de fondo en contra del pluralismo, nacido de la misma finalidad de los sindicatos. Cuando esa unidad se impone desde fuera, coactivamente, por el Estado, el problema alcanza una valoración muy distinta. En tanto que, el primer caso, y siempre que se garanticen la espontaneidad de la tendencia unitaria, así como el sentido democrático de su realización, no puede decirse que la unidad sindical constituye una limitación del derecho a sindicarse del individuo, cuando esa unidad es resultado de una forzosa determinación, el postulado de la libertad sindical es su más extensa amplitud y entendimiento sufre restricciones: concretamente, la de limitar el derecho de sindicación del individuo en cuanto a la posibilidad de elegir el sindicato a que el interesado quiera pertenecer".¹¹¹

¹¹⁰ A.L. Devesli. ob. Cit. P 56

¹¹¹ Manuel Alonso García, ob cit, p 688

Rodolfo A. Napoli, al hablarnos de la pluralidad sindical, nos dice que "... éste es uno de los casos en que el legislador debe superar el esfuerzo por hacer coincidir la libertad con la autoridad, toda vez que si el pluralismo puede llevar a la dispersión y atomización sindical así como al patronazgo, la unidad puede llevar a la dictadura sindical, y no pocas veces al unicato político".¹¹²

Bonnard, en defensa de la pluralidad sindical manifiesta que: "Impedir a los individuos que se agrupen en sindicatos distintos y de adherir a estos sindicatos, constriéndolos al sindicato único es impedirles escoger para la defensa de sus intereses profesionales, los procesos, las ideas, la política que ellos consideran más eficiente. Ahora, siendo esa elección un derecho, en una democracia liberal, suprimirla constituye un atentado a la libertad del individuo, inadmisibles en un régimen liberal".¹¹³

Hurtado expone los siguientes argumentos: "a) Porque respeta más ampliamente el derecho de asociación que reconoce al obrero, como a todo ser humano, el derecho de formar parte de cualquier asociación que no contradiga el bien común; porque sana más con los principios de una democracia respetuosa de las libertades fundamentales del ser humano; c) Porque nadie puede ser obligado a entrar en una asociación privada cuyos principios o actuaciones le parecen inconvenientes, ni menos puede ser obligado a participar con su acción o con sus cuotas en actividades que su conciencia rechaza; d) mirando el problema desde el punto de vista de los intereses económico-sociales de la clase trabajadora, el sindicato múltiple los resguarda más ampliamente: en una asociación única las energías de los componentes se dirigen primaria y a veces

¹¹² Rodolfo A. Napoli, ob cit. p. 329

¹¹³ Bonard, Sindicalismo, Corporativismo y Estado Corporativo, Rio de Janeiro, 1938, p 38 en Derecho colectivo de Trabajo de Alfredo Rupecht, UNAM, México, p 78

únicamente, a obtener el predominio político o personal y descuidan las actividades propiamente gremiales".¹¹⁴

Ossorio y Florit al criticar la posición de Sussekind se manifiesta a favor de la pluralidad sindical en los siguientes términos: "Salvando todos los respetos al autor precitado – y a los muchos que piensan lo mismo –, creemos que no hay nada mejor que establecer una premisa inexacta para llegar a una conclusión errónea. En efecto, se aparta de toda realidad al afirmar que cada categoría tiene un solo interés colectivo. Es ese un criterio que únicamente cabe sostener sobre la base de unidad de ideologías políticas; y aún admitida esa unidad esencial (por ejemplo catolicismo, socialismo, comunismo, etc. ¿Cómo se puede decir que el interés es uno solo, cuando la realidad nos está mostrando lo contrario?"¹¹⁵

Este mismo autor hace una comparación entre los sindicatos y los partidos políticos y nos dice que si se pretende que haya un partido político único, es caer en el régimen autocrático o totalitario.

Víctor Mozart Roussomano, se define a favor de la pluralidad sindical diciendo que "... queremos así afirmar que la libertad sindical no se reduce a la simple opción a la mera alternativa entre él - sí y él - no. Cuando el individuo, en este caso el trabajador, opta por la negativa, tienen el derecho de, usando de ella, ir más allá, divergiendo de los sindicatos existentes e incluso fundando una entidad disidente y minoritaria del mismo grupo".

"Esta es la profunda razón, la razón primaria y primera, por la cual sustentamos la tesis de la pluralidad sindical".

¹¹⁴ Hurtado Sindicalismo, Santiago de Chile, 1950, p 56 y 57 en Derecho Colectivo del Trabajo de Alfredo Ruprecht, UNAM, México p 78 y 79

¹¹⁵ Ossorio y Florit, Unidad o pluralidad de las asociaciones profesionales y sus fines, Derecho Colectivo Laboral, Buenos Aires, p 364

"La pluralidad sindical – al contrario del principio de unidad – admite que, al mismo tiempo, en el mismo lugar, la misma categoría profesional o económica esté indistintamente congregada en torno al sindicato único o dividida en diversos sindicatos de la misma naturaleza".

"En un régimen de unidad sindical, la libertad del trabajador o del empresario se reduce a la siguiente opción simple y cortante: ingresar o no en el sindicato único".

"En un régimen de pluralidad sindical el trabajador por el contrario, tiene el privilegio de escoger, entre diferentes sindicatos, aquel que mejor se ajuste a sus ideas y aspiraciones, así como si fuera el caso, de disentir de los sindicatos existentes y fundar otros sindicatos amparado en la minoría disidente, una vez cumplidos los requisitos de la Ley local".¹¹⁶

Después de conocer el sentir de los autores que hemos consultado, resulta conveniente observar de que manera contemplaron este problema las legislaciones laborales de los Estados: en general las leyes locales, para la formación de sindicatos dentro de la empresa únicamente exigían el cumplimiento de los requisitos de forma y de fondo para obtener así la personalidad jurídica; situación ésta que permitía la concurrencia de varios sindicatos dentro de la misma negociación.

No obstante lo anteriormente apuntado, hubo tres leyes que permitieron la sindicación única, ellas son las de Tamaulipas, Tabasco e Hidalgo; la de Tamaulipas señalaba que para formarse un sindicato, era necesario que contara con la mayoría de trabajadores de la empresa, excepto cuando se tratará de sindicatos en formación que no afectaran intereses de otros similares ya

¹¹⁶ Doctor Mozart Roussomano, ob cit, p88

existentes, en cuyo caso bastaría que contara con veinte socios, es decir, que si se afectaban dichos intereses, para poder obtener la personalidad jurídica, el sindicato en formación requería contar con la mayoría de los trabajadores, con ello se daba protección a un solo sindicato necesariamente mayoritario; La Ley laboral del Estado de Tabasco señalaba que para que pudiera obtener su registro un sindicato, era necesario que contara con el reconocimiento unánime de todas las agrupaciones obreras del Estado y sin ese requisito, no procedía su registro; la ley laboral del Estado de Hidalgo, por su parte, prohibió a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que reconocieran la existencia simultánea de dos sindicatos en una misma empresa.

Veamos con más detalles algunos ejemplos: La Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, establecía en su artículo 167, "Podrán constituirse sindicatos gremiales y por industrias:

I.- Gremiales son los formados por trabajadores de una misma profesión u oficio;

II.- Por industria, son los formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que contribuyen a la preparación o explotación de un mismo producto".

Artículo 169.- "Para considerar legalmente constituido un sindicato, debe llenar los siguientes requisitos:

I.- Contar con la mayoría de trabajadores que prestan sus servicios en la misma empresa, de la misma clase de trabajo, o de trabajos similares o conexos, excepto cuando se trate de sindicatos en formación y que no afectan intereses de otros similares ya existentes en cuyo caso bastará que cuenten con veinte socios".

V.- Inscribirse ante la autoridad municipal que corresponda;

Artículo 177.- Queda estrictamente prohibida a los sindicatos:

I.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicalizarse;"

Artículo 178.- Los sindicatos serán borrados del registro y privados de personalidad legal, cuando les falte alguno de los requisitos que fija este Código. La autoridad municipal y la Junta Central los oirán previamente".

Artículo 179.- "Cualquier miembro de un sindicato puede retirarse en cualquier momento de la agrupación a que pertenece, sin perjuicio del derecho que le asiste al Sindicato de exigirle las cuotas pendientes de pago. Esto no obsta para que el miembro que se retira tenga derecho de exigir la devolución de las cantidades que legítimamente le pertenecen en la caja de ahorros del sindicato".

Artículo 180.- "Cualquier cláusula en contra de las disposiciones que menciona el artículo anterior, que establezcan multa convencional en casos de separación o que de algún modo desvirtúe las mismas disposiciones, se tendrá por inexistente".

Artículo 181.- Son nulos y de ningún valor los actos ejecutados por un sindicato no constituido conforme a este Código, ni inscrito ante la autoridad municipal respectiva, y cuya constitución no haya sido aprobada por la Junta Central".

De las disposiciones que se transcriben de este Código laboral, podemos observar que contemplaba el sindicato único, pues para que un sindicato obtuviera la personalidad legal, era necesario que contara con la mayoría de los

trabajadores de la empresa, ello implicaba la protección de un sindicato ya existente.

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, por su parte disponía:

Artículo 144.- "Para que la ley considere legalmente constituido un Sindicato, debe satisfacer los siguientes requisitos:

I.- Contar por lo menos con veinte socios;

III.- Inscribirse en la Presidencia del Ayuntamiento o autoridad municipal que corresponda.

Artículo 147.- "La autoridad municipal deberá desde luego hacer la inscripción correspondiente, sin poderles negar más que cuando el Sindicato no reúna los requisitos que señala esta Ley"

Artículo 150.- "Queda prohibido a los Sindicatos:

I.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicados, para obligarlos a sindicarse;

Artículo 151.- "Los sindicatos serán borrados del registro y privados de personalidad legal, cuando les falte alguno de los requisitos que fija esta ley. La autoridad municipal no podrá borrar del registro a un Sindicato, sin oírlo previamente".

La Ley reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango, disponía:

Artículo 93.- "Todo sindicato o liga, constituido conforme a esta ley, tiene personalidad jurídica distinta de los asociados que los compongan con capacidad legal para obligarse a contratar siempre que llenen los requisitos siguientes:

I.- Contar por lo menos con veinte socios si son obreros y cinco si son industriales.

II.- Inscribirse inmediatamente que se funde, en el registro que llevará la Presidencia Municipal de cada localidad, mandando al solicitar la inscripción, copia íntegra del acta de instalación con las firmas de los fundadores del Sindicato o liga".

Artículo 96.- "Esta ley prohibía terminantemente a las ligas o uniones y sindicatos de trabajadores:

III.- Ejercer coacción sobre los trabajadores del mismo gremio no sindicalizados, para obligarlos a sindicalizarse.

Artículo 97.- "Los sindicatos que infrinjan cualquiera de las cláusulas del artículo anterior, serán borrados del registro y privados de su personalidad legal, pero ninguna autoridad municipal aplicará esta pena sin oír previamente a sus directores en funciones".

Estas dos legislaciones laborales que tomamos como ejemplos de las leyes locales permitieron la posibilidad de concurrencia de sindicatos en una misma empresa o negociación, pues no prohibían dichas leyes la formación de varios sindicatos y solo bastaba el cumplimiento de los requisitos de forma y de fondo que exigía la ley para constitución de un sindicato para de ese modo obtener la personalidad jurídica.

Sin embargo, es de advertir que las limitaciones a la libertad sindical a que hemos venido aludiendo ya estaban contemplados en dichas legislaciones, es así que exigen como mínimo la concurrencia de veinte trabajadores para la constitución de sindicatos, así también, el registro de los sindicatos para obtener la personalidad jurídica.

Ley Federal del Trabajo de 1931.- Ya en esta Ley se garantiza la libre constitución de sindicatos, así se desprende del contenido del artículo 234 que dispone: "se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa.. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

El artículo 235, por su parte, señala que, "Cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta.

Sin embargo, también en esta ley encontramos las limitaciones a que nos hemos venido refiriendo, así, el artículo 236, se refiere a las cláusulas de exclusión en los siguientes términos: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión".

El artículo 242, por una parte, dispone "para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y en los casos de competencia federal ante el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo".

El artículo 247, disponía, que, "Los sindicatos legalmente registrados gozan de personalidad jurídica y que tienen capacidad legal para adquirir bienes muebles. Por lo que respecta a inmuebles, solo podrán adquirir los edificios destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.

El artículo 233, señalaba los tipos de sindicatos: I.- Gremiales; II.- De Empresa; III.- Industriales; y IV.- De Oficios Varios

El artículo 238, exigía como mínimo a veinte trabajadores para la constitución de un sindicato.

Ya se ha dicho que el contenido de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, con relación a los sindicatos, que se transcriben, pasaron a la vigente ley laboral, situación que se ha ido analizando en el presente trabajo.

Ahora bien, a mayor abundamiento es de hacerse notar que la Libertad Sindical, ha sido tratada en el convenio 87 de la O.I.T., mismo que es soporte conducente.

Y bien, después de haber leído las diferentes versiones sobre la libertad sindical y sus consecuencias, estamos en aptitud de dar una opinión personal:

La libertad sindical va dirigida al trabajador como individuo y no como ente colectivo; el Estado debe garantizar plenamente esa libertad porque constituye un derecho de los trabajadores frente al propio Estado y al patrono; así también, debe garantizar esa libertad contra actos de los propios grupos de trabajadores. Se debe evitar a toda costa obligar por medios indirectos o directos al trabajador a incorporarse a determinado sindicato; debe existir plena libertad del trabajador de elegir al sindicato que realmente defienda sus intereses tanto ideológicos como materiales; así también, el derecho de abstenerse de pertenecer a determinado sindicato. Resulta contrario al desarrollo del país impedir a un trabajador competente y honesto ocupar un puesto en determinada

empresa, por no querer pertenecer a determinado sindicato. Amplia sindical que produzca como consecuencia la existencia de una pluralidad sindical.

La unidad sindical directa o indirecta, implica, la libertad sindical. Debe en mi concepto, permitirse la existencia de tantos sindicatos como lo deseen los trabajadores de la empresa o establecimiento a que pertenezcan y para evitar el desmembramiento del grupo de que tanto se habla, simplemente se debe de otorgar la administración del contrato colectivo al sindicato que reúna el 50 % más uno del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento a que pertenezca y dicha administración será por un período determinado. Al concluir dicho período sabrán los trabajadores si continúan con tal sindicato o delegan esa administración a cualesquiera de los otros sindicatos que existan en la empresa. Sólo de ese modo podrá respetarse la libertad sindical a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución General, la Ley Federal del Trabajo en vigor y el Convenio 87 de la O.I.T. que; México ha suscrito.

Insistimos en las limitaciones que existen en nuestra legislación laboral; con la existencia de las cláusulas de exclusión, tanto de ingreso como por separación, se nulifica de plano la libertad sindical; pues los trabajadores no podrán constituir un nuevo sindicato si pertenecen ya a uno en determinada empresa; es más, se sugiere la supresión de tales cláusulas de la ley laboral por ser justas y contrarias a nuestras disposiciones legales en materia de libertad sindical, pues ya vimos que por una parte se garantiza la libertad individual de asociación profesional, pero por otra parte, se autoriza a los sindicatos establecer en sus estatutos las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación, impidiendo así la libre formación de sindicatos. Se arguye que es un convenio entre los propios trabajadores, pero es totalmente falso, porque la mayor parte de los sindicatos tienen en sus estatutos esas cláusulas desde hace muchos años y las nuevas generaciones de trabajadores al ingresar a alguna empresa o

negociación, lo que hacen es someterse al contenido de los estatutos sindicales ya existentes.

Quizás en un principio se pensó en que tanto las cláusulas de exclusión como el registro de los sindicatos, era en beneficio de la clase trabajadora; las cláusulas, para fortalecer la unidad obrera, y el registro, para impedir la creación de sindicatos blancos, desgraciadamente, los resultados han "sido otros, ya que ambos casos han sido utilizados en perjuicio del desarrollo de las organizaciones obreras. Las disposiciones de la Constitución General de la República, de la O.I.T. y de nuestra vigente legislación laboral son claras en el sentido de que trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa. Sabemos, sin embargo, que es la administración pública la que reconoce la legalidad de los sindicatos, al efecto, el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando sean federales y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las de competencia local. La exigencia de la ley del registro de los sindicatos como requisito para adquirir la personalidad jurídica atenta contra la libertad sindical y ello trae como consecuencia que el Estado maneje, según su conveniencia, el desarrollo de las organizaciones sindicales; todo es en perjuicio de la clase trabajadora, pues es bien sabido que en numerosos casos se ha negado el registro a sindicatos verdaderamente representativos de los intereses de la clase trabajadora.

Se sugiere que para que los sindicatos obtengan la personalidad jurídica, sea suficiente su constitución misma cumpliendo, claro está con los requisitos que le señale la ley y que la inscripción tenga por objeto únicamente dar a conocer a terceros de la existencia de un nuevo sindicato en la empresa o establecimiento de que se trate.

Por lo que se refiere al número de veinte trabajadores que requiere la ley para la constitución de un sindicato, hemos dicho que atenta contra la libertad sindical en virtud de que si en una empresa, únicamente diecinueve trabajadores decidieran constituir un sindicato, no lo podrán hacer por faltarles un elemento y mucho menos si se trata de empresas pequeñas. Se propone la modificación del artículo 364 de la Ley federal del Trabajo en el sentido de que el número mínimo sea requerido en proporción al número total de trabajadores en la empresa o establecimiento podría manejarse a través de un mínimo porcentaje.

Con respecto a las clases de sindicatos, aún cuando se garantiza la libre constitución de sindicatos, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 360, únicamente autoriza a los trabajadores la formación de cinco clases de sindicatos; sin embargo, hemos visto que en la práctica no ha funcionado como debiera ser, por lo que se sugiere la creación de otras formas de sindicatos, evitando de ese modo restricciones a la libertad sindical.

Estas limitaciones que existen en nuestra vigente ley laboral han conseguido en forma indirecta a la unidad sindical en nuestro país.

4.5 PROBLEMÁTICA DE LA TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.- En el Derecho mexicano se contempla la sindicación plural, por lo que existe la posibilidad de que en una empresa o establecimiento existan más de un sindicato. Pero, por otro lado, la Ley desde 1931, permite la existencia de un solo contrato colectivo de trabajo en cada empresa, o bien, por profesión si se tiene a un sindicato gremial, por lo que solo uno de los sindicatos podrá representar los intereses de la totalidad de los trabajadores, celebrando con el patrón un contrato colectivo de trabajo. Será titular del Contrato colectivo de trabajo el sindicato mayoritario de la empresa y a él corresponderá el ejercicio de los derechos y acciones sindicales.

El Dr. Mario de la Cueva nos dice que el mayor número de trabajadores dentro de cada empresa se contempló desde la Ley de 1931, que en su artículo 43 señaló con toda claridad que el principio para determinar el sindicato al que corresponderá la titularidad de los derechos y obligaciones sindicales, no es el que tenga afiliado al número mayor de trabajadores, sino el porcentaje habrá de establecerse dentro de la empresa. Parece por tanto cierto que el precepto contempló la concurrencia de un sindicato de empresa y uno industrial.¹¹⁷

La carencia de un capítulo en la Ley Federal del Trabajo que se refiera al tratamiento del problema de los conflictos colectivos sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo ha causado serios problemas. Al respecto, Sergio Islas Morales, nos dice que "A pesar de que la Ley laboral mexicana a través del procedimiento especial, abrigó la esperanza de que las cuestiones de titularidad y administración de contratos, se resolvieron en breve tiempo, es indudable que la agrupación que presenta que va a perder un contrato colectivo, uso todos los recursos a su alcance para evitarlo. En efecto, el juicio se inicia con la presentación de la demanda por titularidad de un contrato colectivo o bien, por la administración del mismo, tratándose en su caso, como ya se dijo, de un Contrato Colectivo de Trabajo o de un Contrato Ley. La Junta del conocimiento, cita a las tres partes, patrón y sindicatos, a una audiencia que es de conciliación, demanda, excepciones y pruebas. Se inicia el camino que llenará de obstáculos la organización que se considere, aunque nunca lo admita..."¹¹⁸

Este mismo autor nos dice que cuando se lleva a cabo el desahogo de la prueba del recuento, si el sindicato cuenta con el beneplácito de la empresa, ambas partes entorpecerán el juicio en perjuicio del sindicato mayoritario. "Sucediendo todo lo contrario si el sindicato mayoritario, cuenta con

¹¹⁷ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, pp. 449 y 450, 1979

¹¹⁸ Sergio Islas Morales, Titularidad y Administración de los contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos Ley, en el Derecho Laboral en Ibero América, Ed. Trillas, México, p 663

la simpatía de la empresa, en cuyo caso, se dan toda clase de facilidades para agilizar el trámite del juicio".¹¹⁹

Graciela Bensusan Areus, al hacer una observación sobre este tema, manifiesta: "A nuestro juicio, la Ley debería indicar, en todos los casos de concurrencia de dos o más sindicatos, la obligatoriedad del recuento como trámite previo a la contratación. Un contrato colectivo celebrado en condiciones distintas, por ejemplo, con la decisión discrecional del patrón respecto del sujeto contratante, debería carecer de toda validez. El juicio de pérdida de titularidad no es, a nuestro juicio, un procedimiento que garantice plenamente a los trabajadores que será el sindicato mayoritario el sujeto de la contratación. En efecto, una vez que el patrón elige conforme a sus intereses el Sindicato con el que va a contratar, puede disponer de diversos medios, incluido el mismo contrato colectivo y su cláusula de exclusión, para convertir un sindicato minoritario en uno mayoritario".¹²⁰

4.6 PROCEDIMIENTO Y SOLUCION EN CASO DE CONCURRENCIA DE SINDICATOS.- Es el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo el que da la solución al problema de la titularidad del contrato colectivo de trabajo cuando concurren sindicatos en una empresa o industria. Dice la fracción I.- "Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;" Esto es, si concurren en la empresa dos o más sindicatos de empresa o industria, el contrato colectivo se celebrará con el sindicato que tenga el mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

Fracción II.- "Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que

¹¹⁹ IBIDEM, p 664

¹²⁰ Graciela Bensusan Areus. Ob cit, p 71

represente a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y esta fracción se refiere a la concurrencia de varios sindicatos gremiales que agrupan a trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad y plantea la posibilidad de que el contrato colectivo se celebre con el conjunto de los sindicatos mayoritarios de cada profesión, siempre que se ponga de acuerdo; en caso contrario, cada sindicato gremial celebrará un contrato colectivo para su profesión.

Fracción III.- " Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria". Prevé la concurrencia de sindicatos gremiales y de empresa o de industria. Si los sindicatos gremiales cuentan con un número mayor de afiliados que el que tenga, dentro de la misma profesión, el sindicato de empresa o industria, el contrato colectivo se celebrará con el sindicato o sindicatos gremiales; por el contrario, si el sindicato de empresa o industria agrupa a un mayor número de trabajadores de la misma profesión, dentro de la empresa, que el sindicato o sindicatos gremiales aquél celebrará el contrato colectivo.

La pérdida de la titularidad.- Sabemos que durante la vigencia de la Ley de 1931 se discutió si la mayoría de trabajadores era un requisito permanente para que el sindicato conservara la titularidad del contrato colectivo o si esa mayoría se requería únicamente en el momento de la celebración del citado contrato colectivo. Mario de la Cueva nos dice que la Comisión analizó el problema y expresó su opinión en la Exposición de Motivos de la Ley:

"El artículo 389 resuelve un problema largamente debatido en la jurisprudencia y en la doctrina: si el sindicato mayoritario que celebró el contrato

colectivo pierde la mayoría, pierde también la titularidad del contrato colectivo, pero esta pérdida debe ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje".¹²¹

Del párrafo transcrito nació el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que dice: "La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo".

Para dirimir las controversias que versen sobre la pérdida de la titularidad del contrato colectivo, rige el procedimiento, el TÍTULO CATORCE, capítulo XVIII, relativo a los procedimientos especiales. Al respecto, el artículo 892 dispone: "Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos... 389; ..."

El procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, en el que el actor puede ofrecer sus pruebas ante la Junta competente. La autoridad, con diez días de anticipación, citara a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, misma que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado el escrito inicial de demanda. La Junta, al citar al demandado, le percibirá que de no concurrir a la audiencia, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, a menos que sean contrarios a la Ley.

El artículo 895, por su parte, señala que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.- La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley, (es decir, las partes comparecerán

¹²¹ Mario de la Cueva, ob. Cit, p 451

personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados y la Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y los exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

II.- De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III.- Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observaran las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y

IV.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución".

Por su parte, el artículo 896 señala que "Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado"

"Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de esta Ley"

En tanto que el artículo 897 exige, para la tramitación y resolución del caso que nos ocupa, la intervención del Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

4.7 CONCURRENCIA DE SINDICATOS EN LA LEGISLACION

BUROCRATICA.- Los Estatutos de los trabajadores al servicio del Estado, tienden al sindicato único por dependencia. Se señala no obstante, que si varios grupos pretendieran ese derecho, el artículo 68 dispone que se reconocerá como sindicato al que afilie a la mayoría de trabajadores. El artículo 69 por su parte,

señala el derecho a la libre sindicalización, pero si el trabajador se afilia a una organización, no podrá dejar de formar parte de ella, a menos que sea expulsado de la organización. No existe para los trabajadores al servicio del Estado del derecho a la contratación colectiva; las condiciones generales de trabajo de estos trabajadores se fijan por el titular de la dependencia respectiva, dice el artículo 87 que si el sindicato lo solicita, se tomará en cuenta su opinión.

Dice el artículo 87, que si el Sindicato lo solicita se tomará en cuenta su opinión, esto es, no existe una autentica relación bilateral de trabajo igualmente el Ejercicio Derecho de Huelga, se encuentra acotado de tal manera que en la práctica es virtualmente imposible su aplicación de lo que se deduce que sin la plena existencia de estas 3 instituciones, asociación profesional reconocida, Derechos Colectivos de Trabajo y Real Ejercicio del Derecho de Huelga no existe la Libertad Sindical dentro del apartado "B" del artículo 123, aunque recientemente la Suprema Corte de Justicia ha emitido la jurisprudencia 1/96 emitida el 15 de enero de 1996, que se refiere al Derecho de los Trabajadores que laboren en un organismo público descentralizado con patrimonio y personalidad propios (Federales o de un Estado), puede lograr el paso de su sindicato del apartado "B-" al "A" del artículo 123 Constitucional, y en consecuencia su desafiliación de la FESTSE.

Jurisprudencia 43/99 ámbito de aplicación: puede haber más de un sindicato por dependencia estatal:

<<< ... el mandamiento del artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático que establece la existencia de un solo Sindicato de trabajadores burocráticos por dependencia gubernativa, viola la garantía social de Libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123 fracción X de la Constitución General de la República toda vez que al regular la sindicación única, restringe la Libertad de asociación que consagra nuestra Carta Magna y el convenio 87 de la O.I.T. del cual el Gobierno Mexicano es signatario. >>>

4.8 CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.-

Preámbulo

La Conferencia General de la organización del Internacional del Trabajo:

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

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

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

Considerando que la declaración de Filadelfia proclamo nuevamente que "La Libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante";

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo periodo de sesiones, hizo suyos estos principios y solicito 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 de sindicación, 1948:

PARTE I. Libertad Sindical.

Artículo 1

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

Artículo 2

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

Artículo 3

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

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

Artículo 4

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

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleados 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 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 le 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 menoscabara 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 aplicaran 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 419 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de éste Convenio por un miembro 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 la organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de os empleadores.

Artículo 11

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

Debe recordarse que este convenio fue ratificado por el gobierno mexicano en los términos del artículo 133 de la Constitución Política, que a la letra dice "esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión, que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la república, con la aprobación del senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión, los jueces de cada estado se arreglaran a dicha constitución, leyes o tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados".

4.9 TESIS DEL BANCO MUNDIAL SOBRE LA LIBERTAD

SINDICAL.- El último informe del Banco Mundial de 1995 lo dedica al "Mundo del Trabajo en una Economía Integrada" y, como es costumbre de este organismo, sus informes van más allá de sus análisis y datos que presentan, en realidad se trata de documentos políticos que señalan líneas políticas para los países miembros de esa organización internacional, que deben acatar si quieren verse favorecidos o verse desfavorecidos, si no se atienden las "recomendaciones" o lineamientos del B.M.

Todo tiene solución a condición de...¹²²

"En este informe se llega a la conclusión de que es posible hacer frente eficazmente a los problemas de bajos ingresos, las malas condiciones de trabajo y la inseguridad que afectan a muchos de los trabajadores del mundo, de manera tal que se reduzca la pobreza y la desigualdad entre regiones. Sin embargo para ello se requerirán políticas internas acertadas y un medio internacional favorable. Con ese fin, el Estado debe:

- Establecer para la política laboral, un marco que complemente los mercados de trabajo en el sector informal y en las zonas rurales, facilite las negociaciones de trabajo en el sector formal, proteja a los grupos vulnerables y evite favorecer a los trabajadores cuya situación económica es relativamente buena, y
- En los países que se encuentren en una etapa de transición hacia modelos de desarrollo más abiertos al exterior y más basados en principios del mercado, procurar que esta transición sea lo más rápido

¹²² Cortés Guadalupe, Textos del artículo "La Línea Sindical del Banco Mundial", de la Revista Trabajo y Democracia Hoy, México, 1996.

posible y no entrañe costos excesivos o permanentes para los trabajadores”.

Los Sindicatos

“... los sindicatos pueden tener también efectos económicos negativos. En algunos países se comportan como monopolios que protegen a una minoría de trabajadores relativamente prósperos a costa de los desocupados y de los que trabajan en los mercados rurales y en el sector informal, y en consecuencia reducen las oportunidades de empleo de éstos últimos en el sector formal de la economía.”

Los sindicatos pueden tener efectos positivos o negativos según los incentivos a los que respondan y el marco normativo en que actúan.

Efectos positivos

MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD... Al equilibrar la relación de poder entre trabajadores y empleadores, ponen un límite al comportamiento arbitrario, explotador o vengativo de éstos últimos,... reduce el movimiento de personal y promueven la estabilidad de la fuerza de trabajo. Estas condiciones, sumadas a una mejora general de las relaciones laborales, aumentan la productividad de los trabajadores.

En muchos casos, los trabajadores conocen mejor que los administradores las formas de mejorar la productividad. Estarán más dispuestos a compartir esa información si confían en que se beneficiarán de los cambios de la organización resultantes”.

Efectos negativos

"COMPORTAMIENTO MONOPOLISTICO. No cabe duda de que los sindicatos actúan a menudo como monopolios y mejoran los salarios y las condiciones de trabajo de sus afiliados a expensas de los inversionistas, los consumidores y los trabajadores no sindicalizados.."

La libertad sindical

Según el Banco Mundial...

"Mejorar los efectos económicos de los sindicatos...

¿Cómo pueden las autoridades responsables crear un medio que reduzca al mínimo los efectos negativos de los sindicatos y que al mismo tiempo aliente a éstos a contribuir de manera positiva al crecimiento económico y la equidad? La experiencia indica que ese medio generalmente incluirá mercados competitivos de productos y un marco normativo e institucional para salvaguardar la libertad de asociación y de organización de los trabajadores, incluido el derecho de cada uno a afiliarse al sindicato de su elección o a no afiliarse a ninguno."

"LA REGLAMENTACION DEL TRABAJO Y EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES...

Las leyes de muchos países estipulan que el derecho de toda persona a afiliarse a un sindicato de su elección es una de las libertades fundamentales del ser humano. Esta es la base jurídica de la formación de sindicatos libres e independientes.

... Las leyes generalmente autorizan la creación de más de un sindicato para representar a un grupo dado de trabajadores, lo cual es un

poderoso incentivo para que los sindicatos establecidos mantengan la calidad de sus servicios. La limitación por Ley del número de sindicatos por empresas se considera una violación de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la fragmentación y la rivalidad entre sindicatos a veces causa trastornos, y el costo de las negociaciones aumenta cuando los trabajadores tienen muchos representantes.”

Las tesis del Banco Mundial del libro de 1995 tienen una clara influencia en la Jurisprudencia 43/99 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como se puede apreciar en la lectura de ambos textos.

4.10 LA JURISPRUDENCIA 43/99 Y LA LIBERTAD SINDICAL.- La Tesis Jurisprudencial No. 43/1999 emitida por el pleno de H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, expresa en sus consideraciones que el Principio de la Libertad Sindical establecido en el Artículo 123 Constitucional tiene universalidad que se refleja en el derecho personal del trabajador para sindicalizarse.

El principio de Libertad Sindical tiene tres vertientes:

- Positiva, que determina la facultad del trabajador para constituir o ingresar a un sindicato.
- Negativa, como una facultad de permanecer ajeno a cualquier asociación sindical.
- Libertad de separarse o de renuncia a permanecer en el grupo sindical al cual hubiere ingresado.

En esas condiciones, las legislaciones que establecen en su articulado la Sindicación Unica violan la garantía social de la libre sindicación de

los trabajadores, restringiendo sus derechos en la defensa de sus intereses comunes.

Cabe mencionar que ésta no es una idea nueva, ya que existen antecedentes de que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con anterioridad había emitido dos precedentes en el mismo sentido, como se pueda apreciar en el Amparo en Revisión 337/94, relativo a la solicitud del registro sindical del Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara; Amparo en Revisión 338/95 del Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca; ambos resueltos el 21 de mayo de 1996, Tesis P.1/97, No. de Registro 199,506, y Amparo en Revisión 408/98 del Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria, resuelto el 11 de mayo de 1999.

En las resoluciones mencionadas, se determina la inconstitucionalidad de los artículos 67, 68, 71, 72 y 73, disposiciones legales que establecen la sindicación única en las legislaciones burocráticas emitidas en las entidades federativas indicadas, y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, concediendo la protección de la Justicia Federal a las asociaciones sindicales, contra las resoluciones emitidas por los Tribunales Burocráticos que niegan el registro sindical.

Los argumentos sustentados por el Poder Público de los Estados mencionados, para fundamentar la sindicación única y negar la solicitud de registro sindical, se concretan a los siguientes aspectos:

- a) La Constitución se debe interpretar en forma integral y no aislada, de esa forma el Artículo 116 fracción V, de la Carta Magna concede la facultad a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes que regulen las relaciones entre el Poder Público y sus

Trabajadores, con base en el artículo 123 Constitucional, de ahí su autonomía para establecer la "sindicación única".

b) La garantía constitucional individual o social no debe considerarse de carácter "Omnimoda" a tal grado de que no puede ser reglamentada por las Legislaturas de los Estados pues esa facultad le fue delegada por el legislador constitucional, y como consecuencia de ello si la Constitución no señala nada al respecto, entonces se debe considerar la facultad de los Congresos Locales de establecer la sindicación única en las dependencias gubernamentales. Si no existe prohibición constitucional entonces existe la facultad de reglamentación.

c) No se trata de restringir o reducir la libertad sindical, sino de establecer un orden en defensa de los intereses de los trabajadores, para que no exista multiplicidad de organismos sindicales que debiliten su fuerza en la defensa de sus derechos, evitando el divisionismo sindical y por consiguiente solidificar sus condiciones de trabajo.

d) Finalmente el Poder Público argumento que existe una causal de improcedencia del juicio de amparo, en razón de que los actos que se les reclama por su sola vigencia no les causa perjuicio a los quejosos.

Considerando así que las argumentaciones vertidas por las Entidades Públicas no son correctas porque, como lo expresa el pleno de la Suprema Corte, si bien es cierto que la fracción V del Artículo 116 Constitucional, otorga a las Legislaturas de los Estados la facultad de expedir leyes de trabajo que regulen sus relaciones con sus trabajadores, también lo es que la disposición constitucional limita dicha facultad al expresar que se tomará como base lo

estipulado en el Artículo 123 fracción XVI Constitucional, y es ahí donde se establece la garantía social de ña Libertad Sindical de los trabajadores y ninguna ley puede rebasar los derechos fundamentales que establece la Constitución.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el origen de las garantías individuales y sociales, por lo que es evidente que conforman los principios esenciales y fundamentales del sistema normativo supremo de la nación respecto de las legislaciones ordinarias, las cuales se encuentran subordinadas y vinculadas a la Carta Magna.

LA GARANTIA SOCIAL CONSTITUCIONAL ES INTOCABLE

Por otra parte, la garantía social constitucional es intocable, es un punto de partida de respeto de los derechos fundamentales de todo ciudadano, se puede regular pero no restringe la facultad de ejercerla, y si bien no se expresa en la disposición constitucional la prohibición de implantar la sindicación única, también es necesario deducir por hermenéutica jurídica, que la Libertad Sindical es un derecho de los trabajadores y una facultad de decisión de constituir o ingresar a un determinado sindicato, y al constreñirlo al ingreso a una organización sindical viola su derecho de elección de formar un sindicato, cuyo ejercicio se encuentra garantizado por la Carta Magna, careciendo de fundamento la idea de protección contra la "fractura sindical" evitando la multiplicidad de organismos sindicales que debilite la fuerza de grupo en la defensa de sus derechos, por el divisionismo sindical y de esa forma darle solidez a sus condiciones de trabajo.

Esta argumentación de "fractura sindical" y debilitamiento de la fuerza de grupo, no es razón de peso, pues en todo caso los mismos sindicatos que se constituyan en las dependencias públicas tienen el derecho de Libertad Positiva Colectiva, es decir, la facultad de reunirse formando en su caso federaciones y confederaciones como lo establece el Artículo 381 de la Ley

Federal del Trabajo y de esa forma respetar los derechos de cada grupo sindical en la asamblea general, para que en la toma de decisiones intervengan directamente los sindicatos que integran la federación o confederación, cobrando auge el "Principio de Democracia Sindical" en la cual, las resoluciones deben estar garantizadas por las voluntades de la mayoría de trabajadores.

Por lo que se refiere al tercer argumento, cabe decir que el Poder Público no puede arrogarse la facultad de establecer un orden en la defensa de los intereses de los trabajadores porque atenta contra el "Principio de Autonomía Sindical", pues los organismos sindicales burocráticos pueden ejercer los medios de acción necesarios para mejorar las condiciones de vida de sus agremiados a través de su lucha social y contrarrestar la injerencia no sólo del titular de la dependencia, sino también del Poder Público. Las asociaciones sindicales deben funcionar con verdadera democracia interna asegurando la verdadera y auténtica representación de los trabajadores a través de elecciones donde exista respeto a la libertad de sufragio de los trabajadores son influencias de tipo político o económico.

Las organizaciones sindicales tienen personalidad propia con facultades de decisión en la gestión de intereses de sus agremiados, buscando finalmente el bienestar de cada uno de sus miembros.

Ideas fundamentales que expresa la exposición de motivos de la reforma al Artículo 123 constitucional de 1978, reforzadas por los fundamentos de la reforma a dicha disposición constitucional de junio de 1993 que remite al Convenio 87 de la Organización internacional del Trabajo sobre la Libertad Sindical, que constriñe al Poder Público a respetar la decisión de los trabajadores a constituir las asociaciones sindicales que estimen pertinentes y obligándolo a abstenerse de intervenir, limitando esa libertad o menoscabando su ejercicio legal.

Dicho convenio internacional fue ratificado por el Senado del Congreso de la Unión el 29 de diciembre de 1950.

Por lo que se refiere al último argumento, donde se invoca la causal de improcedencia en el juicio de amparo, como lo determinó el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es infundada, ya que si es cierto que la sola expedición de las legislaciones burocráticas no causa perjuicio a los trabajadores, también lo es que si existe un acto de aplicación que originó tal perjuicio, como lo es la resolución de los Tribunales al negar los registros sindicales por existir otro y consecuentemente aplicó las disposiciones leales de las legislaciones burocráticas.

Por ello el artículo 123, administrado con el 133 de la Constitución Mexicana, obliga al Poder Público a observar la garantía social de Libertad Sindical de los trabajadores, y por ende las Legislaturas de los Estados, al expedir las leyes de trabajo que regulen las relaciones del Estado con sus trabajadores, deben ceñirse a los presupuestos fundamentales establecidos en la Carta Fundamental de la Nación.

La Libertad Sindical, como he expresado en párrafos anteriores, tomando como base la Jurisprudencia 43/1999, tiene un aspecto positivo, que se traduce en una garantía social constitucional que no debe limitarse, restringirse, sancionarse o subordinarse al Poder Público.

Esta Libertad Positiva puede ser de dos clases:

1.- Libertad Positiva Individual. Que es la facultad que tienen los trabajadores de constituir o formar un sindicato para obtener beneficios y defender sus intereses comunes. Esta libertad puede ejercerse en dos sentidos:

a) Para formar o constituir un sindicato. Así lo expresa el Artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, en este caso los trabajadores tienen la facultad de conformar un sindicato sin autorización previa. Su característica estriba en que el ejercicio de este derecho depende de una concurrencia de voluntades hacia un solo objetivo: constituir un sindicato.

b) Para ingresar a un sindicato ya constituido. Para ejercer este derecho es necesario un presupuesto esencial que es la existencia legal de un sindicato debidamente constituido, su característica es que existen voluntades correlativas: por una parte la voluntad del trabajador de solicitar el ingreso al sindicato y por otra la voluntad de los miembros del sindicato y por otra la voluntad de los miembros del sindicato de admitir al trabajador, previa observancia de los requisitos que establezca la norma estatutaria que rige la vida sindical.

En ambos tipos de libertad queda prohibido ejercer coacción sobre la voluntad de los trabajadores para obligarlos a constituir o ingresar a un sindicato.

2.- Libertad Positiva Colectiva. Como grupo social el sindicato tiene dentro del marco legal una Libertad de Actuación con capacidad legal suficiente para ejercer acciones y derechos en defensa de intereses económicos y sociales y todos los beneficios que se obtengan por la actividad sindical dentro de la vida social, tendrán como destinatario final a los trabajadores miembros de la asociación.

También el ejercicio de este derecho puede ejercerse en dos aspectos:

- a) Para formar y constituir una federación o confederación.
- b) Para ingresar a una federación o confederación ya constituida.

El sindicato protege intereses generales de grupo que predomina sobre el interés particular de los trabajadores, sin embargo, debe analizarse cada situación para evitar que se lesionen los intereses individuales de sus miembros, de otra forma se desvirtuaría la finalidad del sindicato.

La determinación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es correcta, finalmente después de mucho tiempo se reconoció el derecho de los trabajadores al servicio del Estado a constituir libremente sindicatos. Las resoluciones se fundamentan en un principio de democracia que debe preservarse, como una forma de garantizar la libertad individual y los derechos de los trabajadores al servicio de las dependencias públicas.

En esas condiciones el reconocimiento de la libertad sindical positiva de los trabajadores al servicio del Estado y la aplicación obligatoria de la Jurisprudencia 43 / 1999, implica determinadas y serias consecuencias respecto a otras instituciones de derecho colectivo, las cuales traerán como consecuencia la modificación de las legislaciones burocráticas nacionales y la declaración de inconstitucional de otras disposiciones legales que regulan otras instituciones, como lo es el derecho de la contratación colectiva y el de huelga.

Con esta Jurisprudencia se precisa en forma clara la naturaleza del Poder Público respecto a sus relaciones con sus trabajadores como Estado – Patrón, abandonando la calidad de Estado – Poder Público, y de esa forma se

atribuyen obligaciones y responsabilidades del receptor de los servicios de trabajadores.

Ello implicará aún más reformas a las legislaciones burocráticas por demás obsoletas, las cuales deberán ser acordes a la situación actual y en las que se establezca la naturaleza de las relaciones laborales, los derechos y obligaciones que generan, las condiciones de trabajo, los derechos colectivos de los trabajadores, un procedimiento de trabajo burocrático adecuado para resolver las diferencias que existan entre las dependencias del Poder Público y sus trabajadores, etcétera.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Como antecedentes generales de la asociación profesional de importancia, lo constituyen, sin duda alguna los colegios romanos: colegios de boteros (naviculari), panaderos (pistores), salchicheros (suarii), carpinteros (tignarii), herreros (aerarii). Aún cuando no tenían una finalidad profesional por carecer de una reglamentación del trabajo, así también, de reglas de aprendizaje, son considerados como antecedentes de la asociación profesional en virtud de que vigilaban los intereses sociales.

SEGUNDA.- Para la edad media, surgen organizaciones como las guildas, corporaciones de oficios, gremios y los compañeros.

TERCERA.- En la edad moderna, con la Ley le Chapelier, votada por la Asamblea Nacional de Francia en junio de 1791, se prohíbe la constitución de toda clase de asociaciones, corporaciones alegando que estos son monopolios que obstaculizan el Derecho del Trabajo o de Industria.

A partir del año de 1848, en Europa existe un gran desarrollo del movimiento obrero. Los movimientos organizados de los trabajadores obligan al gobierno francés a dictar la Ley de 1º. De julio de 1901, con la que se reconoce la legalidad de los grupos sindicales. Inglaterra, por su parte, reconoce la legalidad de las asociaciones profesionales en el año de 1871 con la Ley sobre sindicatos profesionales, pese que en 1975, emite la Ley Penal sobre la conspiración y la protección de la propiedad.

Carlos Marx, en el año de 1862, convoca a una asamblea en Londres para intercambiar ideas sobre la problemática de la industria

internacional; fue así como nació la idea de organizar a los trabajadores de todo el mundo. Se llevan a cabo congresos internacionales, que sin duda alguna contribuyen al desenvolvimiento de las organizaciones obreras.

CUARTA.- Para el año de 1871, Inglaterra inicia la reglamentación para la constitución de asociaciones profesionales a través de la Ley de 29 de junio del propio año de 1871. Le sigue Francia, que con la Ley de 10. De julio de 1901 se reglamenta la asociación profesional.

En nuestro país, como antecedentes de la asociación profesional tenemos que, en la época colonial se desarrollaron los gremios tales como el de sombreros, el arte de la platería, de minas, etc.

En los primeros años de la Independencia surgen las primeras organizaciones mutualistas en nuestro país: en febrero de 1841 nace la Sociedad Filarmónica Siciliana y en junio de 1853 la Sociedad Particular de Socorros Mutuos.

La Constitución de 1857 reconoce la asociación en forma general a través de su artículo 9º.: "A nadie se puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito".

Con el nacimiento de la asociación profesional "círculo de obreros" en septiembre de 1872, se multiplican en nuestro país las organizaciones sindicales aunque estas son de facto, no de pleno derecho.

La Ley de Agustín Millán de 6 de octubre de 1915 fue la primera que reconoció para el Estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones obreras.

La Constitución de 1917 consagra sus artículos 4º y 5º, la libertad de trabajo y en el artículo 9º. La libertad de acción profesional. Los sindicatos tanto de trabajadores como de patronos.

QUINTA.- Con la reglamentación de las asociaciones profesionales, se generan algunas instituciones como los estatutos sindicales, contratos colectivos de trabajo, contratos – ley, y el derecho de huelga, sin las cuales no podría hablarse con plenitud de la libertad sindical.

El derecho de formar sindicatos se ha universalizado, así se desprende del contenido de documentos como: El Tratado de Versalles de 1919; convenios 87 y 98 de la O.I.T.; Declaración Universal de Derechos Humanos.

En nuestro país, la libertad sindical, positiva y negativa, esta garantizada en la Constitución General en su artículo 123, fracción XVI, así también, por La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 357 y 358; y el convenio 87 de la O.I.T.

No obstante lo anterior, existen en nuestro derecho laboral, limitaciones importantes a esa libertad sindical: las cláusulas de exclusión, de ingreso y por separación, que están contenidos en el artículo 395b de La Ley Federal del Trabajo.

SEXTA.- Las cláusulas de exclusión de ingreso fortalecen al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, en detrimento del trabajador y de otros

sindicatos en la empresa o industria. El trabajador tiene que olvidar sus convicciones y someterse al sindicato contratante o no tendrá trabajo; del otro u otros sindicatos si los hubiera en la empresa, no podrán aspirar a tener nuevos miembros con motivo de nuevos trabajadores por vacantes.

En tanto que, las cláusulas de exclusión por separación, si el trabajador intenta afiliarse a otro sindicato le será aplicada la cláusula ya que está renunciando al sindicato al que pertenece, luego entonces, si quiere conservar su empleo deberá abstenerse de hacer uso de sus derechos. Ocorre frecuentemente que aquellos trabajadores que se distinguen por sus luchas para sanear al sindicato al que pertenecen, son expulsados del mismo, aún cuando existan las formalidades legales que previene el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo y que Néstor de Buen considera que no es inconstitucional.

SEPTIMA.- La Ley Laboral exige en su artículo 364, un número mínimo de veinte trabajadores en servicio activo para constituir un sindicato. El número mínimo de personas que se exige tiene su antecedente en el Código Penal francés de 1810, y en nuestro derecho, a la Ley de Veracruz de 1918. Se puede presentar el caso de que si diecinueve trabajadores trataran de constituir una organización sindical, no lo podrán hacer porque se requieren veinte, luego entonces, se está limitando la libertad sindical.

Pugnamos por la existencia en nuestro país de una pluralidad sindical y para evitar el desmembramiento del grupo social, se sugiere que la administración del contrato colectivo de trabajo sea otorgada a aquel sindicato que reúna el 50 % más uno del total de

los trabajadores de la empresa o establecimiento de que se trate. La administración deberá ser por un período de terminado y al concluir dicho período, sean los propios trabajadores quienes decidan si continúan con tal sindicato o delegan ese reconocimiento a cualesquiera de los otros sindicatos que existan en la empresa; solo de este modo se garantiza la libertad sindical.

Lo anterior ha dado lugar a un descontento general de los trabajadores mexicanos. Es por eso que buscan otra salida, integrándose a partidos políticos de izquierda, o bien, buscando el apoyo de organismos internacionales; surgen así los sindicatos de hecho y no de derecho. Será conveniente y sano disminuir las limitaciones a que nos referimos, permitiendo la constitución de sindicatos libremente.

OCTAVA.- Recordemos que desde la Constitución de 1917 en el artículo 9 y 123 fracción XVI apartado "A se consagra el Derecho de Libre Asociación y que en 1948 el gobierno mexicano suscribió el convenio de la O.I.T. el convenio 87, sobre la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (celebrado por el presidente y aprobado por el senado, vigente en México a partir del 4 de julio de 1950), que de acuerdo al artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dicho convenio constituye "... La Ley suprema de toda la unión ", esto es, hace más de 83 años en el primer caso y de 78 en el segundo, sin embargo, se duda de su fiel cumplimiento.

NOVENA.- Sabemos que en México vivimos en un mundo de simulación en que rigen más las Leyes no escritas, que obedecen intereses de clase y a un estado o cuasi estado, deformado y pervertido, baste recordar el apotegma colonial del virreinato de la Nueva España, respecto a la

aplicación de las ordenanzas y Leyes de la Corona Española", obedézcase pero no se cumpla", práctica inveterada que sigue vigente, pues sabemos que Leyes Constitucionales y convenios Internacionales, se encuentran al mismo nivel jerárquico, y que constituyen la Ley Suprema de toda la Unión, los jueces, tribunales, juntas de conciliación y arbitraje, Secretarías de Estado, etc. Se las arreglan para nulificarlas a través de Leyes ordinarias, que contradicen flagrantemente el espíritu de Leyes Superiores y en el colmo, medidas administrativas como reglamentos internos tales como el de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

DECIMA.- En la que de la toma de nota que en un mero acto administrativo en 1985 a través de la Dirección General de Registro de Asociación para 1997 lo trastoca al convertir esta oficina administrativa en la practica, en una autoridad contenciosa para resolver y determinar la procedencia de los registros sindicales esto es el estado, se abroga un desmesurado intervencionismo siempre al amparo de interpretaciones torcidas de la Ley, con alto grado de discrecionalidad, la autoridad niega, entorpece o retarda el registro sindical y con ello El Nacional, la personalidad jurídica y su consecuente actuación.

PROPUESTA

PRIMERA.- la **prohibición absoluta** a toda injerencia en productividad y manipulación del que hacer sindical por parte del Estado, sobre todo con el registro y control de la toma de nota

SEGUNDA.- el establecimiento de relación de trabajo para los servidores públicos bilaterales, reconociéndose el derecho a la negación, ya no de condiciones generales de trabajo, sino un contrato colectivo de trabajo.

TERCERA.- como consecuencia de los dos puntos anteriores el reconocimiento pleno al Derecho de Huelga dentro del apartado "B" que en la actualidad esta establecido en la Ley y en la práctica es inviable.

CUARTA.- entronizados en las anteriores propuestas, sobre todo en tratándose para los trabajadores burocráticos, legislar en esta materia abogando los artículos 68,69,70,71 y 72 del apartado "B" del artículo 123, por ser inconstitucionales de conformidad con la jurisprudencia 1/96 y 43/99.

- Nuestra propuesta consiste en Que. Si en verdad aspiramos a ser un país de 1° Mundo, debemos instaurar el Estado Derecho, dejando atrás la simulación y el engaño, mitos, como el "Estado Servidor" (Padre Asistencial), por el de Estado Patrón (Gerencial Que. reclama eficiencia y eficacia por sobre todas las cosas), legislando en consecuencia, pero sobre todo interpretando y aplicando el derecho con sentido Etico, Racional, Democrático y Popular

BIBLIOGRAFIA

- Alonso García, Manuel, Derecho del Trabajo, Barcelona José Ma. Bosh Editor, 1980 av.
- Bensusan Areus, Graciela, Estudio del Marco Jurídico que apoya a la organización sindical del trabajo, modificaciones precedentes, Ed. INET, México, 1982
- Camacho, Manuel, Control sobre el Movimiento Obrero en México, El Colegio de México, México, 1976.
- Cabanellas, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo, Ed. Atalaya, Buenos Aires, 1966.
- Cavazos Flores, Baltazar, El Derecho del Trabajo Mexicano a principios del Milenio, Ed. Trillas, México, 2000.
- Clark Marjorie, Ruth, La Organización Obrera en México, Ed. Era, México, 1981
- Deveali, M. L., Derecho Sindical y de Previsión Social, 3ª. Edición Refundida y actualizada, Víctor P. De Zavala Editor, Buenos Aires, 1967.
- De Buen Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Ed. Porrúa, S.A., México, 1983
- De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, S.A., México, 1983
- De Buen Néstor, El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales, Ed. Porrúa, S.A. México, 1982
- De la Cueva Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, S.A., México, 1979
- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, S.A., México, 1979
- De la Cueva, Mario, Apuntes de Derecho del Trabajo, primer curso completo, Facultad de Derecho, UNAM, México, 1942
- De la Cueva, De Ferrari, Roussomano, Alonso Olea, Ruprecht, Allocati y otros, Derecho Colectivo Laboral, Ed: De Palma, Buenos Aires, 1974

- De Ferrari, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. IV, Ed. De Palma, Buenos Aires, 1974
- Freire Rubio, Javier, Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1984.
- Garizurieta González, Jorge M., Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas, Ed. Grijalbo, S.A., México, 1977
- Gross Espiel, Héctor, La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en la América Latina, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1978
- Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1984
- Krotoschin, Ernesto, Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo, Ed. Jurídicas, Europa - América, Buenos Aires, 1969.
- Lastra Lastra, José Manuel, Derecho Sindical, Ed. Porrúa, S.A. México, 1999.
- Leal, Juan Felipe y José Woldenberg, El Sindicalismo Mexicano, Aspectos Organizativos, Ed. Era, México 1976.
- Mozart, Víctor Roussomano, Principios Generales de Derecho Sindical, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977, Tr. de Enrique Alonso García
- Nápoli, Rodolfo A., Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, La Ley, 1969
- Palavicini, Félix F., Historia de la Constitución de 1917, Edición del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, México, 1992.
- Ramos, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, D.F. 2ª Edición, 1978
- Ruprecht, J. Alfredo, Derecho Colectivo del Trabajo, Madrid, 1977
- Severo Iglesias, Sindicalismo y socialismo, México, Ed. Grijalbo, México, 1980

- Ruprecht, J. Alfredo, Derecho Colectivo del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1980
- Trejo Delarbre, Raúl, Lucha Sindical y Política, El Movimiento en Spicer, Ed. Era, México, 1976
- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1978
- Zapata, Francisco, Afiliación y Organización Sindical en México, El Colegio de México, México, 1976.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ediciones de la Gaceta Informativa de la Comisión Federal Electoral, México, 1998
- Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 1997
- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, S.A. México, 1999
- Ley Federal del Trabajo Burocrático apartado "B", Editorial Porrúa, S.A. México, 1999
- Candiani, Guillermo, Reseña Histórica de las Leyes del Trabajo, expedidas por las legislaturas locales con posterioridad a 1917 y breve análisis de algunos de sus capítulos. en El Foro, Organización de la Barra Mexicana, 1957, 4ª época, Núm. 18-19, p 103, 120.
- Ley del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Veracruz Llave, Jalapa, Enríquez, of. Tip. Del Gobierno del Estado, 1922
- Ley del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas. Con la Exposición de Motivos del Código del Trabajo y Reglamento del Descanso semanario, Tampico, 1925.

- Ruprecht, J. Alfredo, Derecho Colectivo del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1980
- Trejo Delarbre, Raúl, Lucha Sindical y Política, El Movimiento en Spicer, Ed. Era, México, 1976
- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1978
- Zapata, Francisco, Afiliación y Organización Sindical en México, El Colegio de México, México, 1976.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ediciones de la Gaceta Informativa de la Comisión Federal Electoral, México, 1998
- Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 1997
- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, S.A. México, 1999
- Ley Federal del Trabajo Burocrático apartado "B", Editorial Porrúa, S.A. México, 1999
- Candiani, Guillermo, Reseña Histórica de las Leyes del Trabajo, expedidas por las legislaturas locales con posterioridad a 1917 y breve análisis de algunos de sus capítulos en El Foro, Organización de la Barra Mexicana, 1957, 4ª época, Núm. 18-19, p 103, 120.
- Ley del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Veracruz Llave, Jalapa, Enriquez, of. Tip. Del Gobierno del Estado, 1922
- Ley del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas. Con la Exposición de Motivos del Código del Trabajo y Reglamento del Descanso semanario, Tampico, 1925.

- Ley Federal del Trabajo, México, Tall, Grafs. Nac., 1931, 143 p., Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, Of. De 28 de agosto de 1931.
- Código Civil para el Distrito Federal, Ed. Porrúa, S.A., México, 1999.

OTRAS FUENTES

- Blanchard, Francis, "No hay libertad sin sindicatos libres", en Revista Peruana de Derecho Internacional, tomo XXXII, número 78, octubre-diciembre 1990, Lima Perú.
- De Buen Lozano, Néstor, Revista Mexicana del Trabajo, T.I, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1997
- Díaz Doin, Guillermo, Jurisprudencia Argentina (serie moderna), Buenos Aires, 1959.
- Islas Morales, Sergio, Titularidad y Administración de los Contratos Colectivos de Trabajo y de los Contratos Ley, en El Derecho Laboral en Iberoamérica, Ed. Trillas, México, 1984.
- Lanz Duret, Fernando, El ejercicio de las libertades sindicales en la Ley Federal del Trabajo 1931, en Revista Mexicana del Trabajo, 8ª. Época, Tomo IV, número 2, abril – junio 1981, México.
- Potobsky, G.Von, La Protección de los Derechos Sindicales, veinte años de labor del Comité de Libertad Sindical, en Revista Internacional del Trabajo, O.I.T., Vol. 85, número 1, enero de 1992, Ginebra.
- De la Cueva Héctor, Los avances de la Libertad de Asociación en el Marco de la Crisis Sindical, Revista del Centro de Investigación Laboral y asesoría sindical, A.C., 1ª Epoca, tomo V, octubre 1999, México
- Guadalupe Cortes, Texto del Artículo 2 "La línea Sindical del Banco Mundial", Revista, trabajo y democracia hoy, México, No. 11, 1996

- Tesis jurisprudencial No. 43/1999. Emitida por El Pleno de la H. Suprema Corte de Justicia.
- Amparo en Revisión 408/98 del Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio de la Administración Tributaria, resuelto el 11 de mayo de 1999.