

821



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

EL REGISTRO COMO OBSTACULO A LA
LIBERTAD SINDICAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ARMANDO SERRANO SANCHEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

2002



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:
LUCIA SÁNCHEZ SÁNCHEZ
+ SALVADOR SERRANO MARÍN

A LA LIC. LILIA GARCIA MORALES, con
especial agradecimiento por su asesoría.

AL LIC. CARLOS ROMÁN CALDERÓN,
quien siempre me ha brindado la ayuda
y la amistad sincera.

AL LIC. SADOT AROZQUETA ROJANO,
distinguido abogado y amigo entrañable.

A LOS LICS. MANUEL DE JESÚS BECERRA
GODÍNEZ y FRANCISCA GÓMEZ RIVERA.

AL TÍO LORENZO MATA GONZÁLEZ,
por todos sus consejos.

A MIS HERMANOS: Benjamín, Emma
Lucía, María del Rosario y Guillermo.

MI AGRADECIMIENTO A TODOS MIS
FAMILIARES, por su cariño y apoyo
incondicional brindados.

GRACIAS a mi UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO, A SUS AUTO-
RIDADES Y A MIS PROFESORES.

A MIS AMIGOS: CONCHITA, NORMA,
MONICA, ARTURO, OCTAVIO, NACHO,
CARMEN Y JORGE, TOÑO, MELCHOR,
ALEJANDRA, ELSA, ESTELITA, RICARDO Y
ROSITA .

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I CONCEPTOS GENERALES

| | | |
|----------|---|----|
| 1.1 | Relación de Trabajo..... | 2 |
| 1.2 | Sujetos de las relación de Trabajo..... | 6 |
| 1.2.1 | Trabajador..... | 6 |
| 1.2.2 | Patrón..... | 7 |
| 1.3 | Empresa..... | 9 |
| 1.4 | El establecimiento..... | 12 |
| 1.5 | Coalición..... | 16 |
| 1.6. | Sindicato..... | 21 |
| 1.6.1 | Clasificación de los sindicatos..... | 23 |
| 1.6.1 | Sindicatos de Trabajadores..... | 25 |
| 1.6.1.1. | Gremiales..... | 25 |
| 1.6.1.2. | De empresa..... | 26 |
| 1.6.1.3. | Industriales..... | 28 |
| 1.6.1.4. | Nacionales de Industria..... | 28 |
| 1.6.1.5. | De Oficios Varios..... | 29 |
| 1.6.2 | Sindicatos de Patrones..... | 30 |
| 1.6.2 | Clasificación de sindicatos que hace la doctrina..... | 34 |
| 1.7 | Federación..... | 40 |
| 1.8 | Confederación..... | 44 |
| 1.9 | Libertad sindical..... | 47 |
| 1:10 | Contrato Colectivo..... | 52 |

CAPÍTULO II EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA LIBERTAD SINDICAL EN MÉXICO

| | | |
|-------|--|----|
| 2.1 | Antecedentes del movimiento obrero en el siglo XIX..... | 57 |
| 2.2 | Antes y durante la Revolución de 1910..... | 61 |
| 2.3 | Época Preconstitucionalista..... | 66 |
| 2.3.1 | Ley de Asociaciones Profesionales de Veracruz de 1915..... | 67 |
| 2.3.2 | Ley Salvador Alvarado de 1915..... | 68 |
| 2.4 | Período Constitucionalista de 1917..... | 69 |

| | | |
|-------|---|----|
| 2.5 | Precedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1970..... | 73 |
| 2.5.1 | Proyecto Portes Gil..... | 74 |
| 2.5.2 | Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo..... | 75 |

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

| | | |
|-----|--|----|
| 3.1 | La Constitución de 1917..... | 83 |
| 3.2 | El convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo... 88 | |
| 3.3 | La Ley Federal del Trabajo de 1970..... | 92 |
| 3.4 | Tesis del Poder Judicial de la Federación..... | 98 |

CAPÍTULO IV

EL REGISTRO COMO OBSTÁCULO A LA LIBERTAD SINDICAL

| | | |
|-----|---|-----|
| 4.1 | El principio de libertad sindical..... | 105 |
| 4.2 | El registro de los sindicatos: de elemento declarativo pasó a ser un elemento constitutivo por disposición de la Ley Federal del Trabajo... 110 | |
| 4.3 | La toma de nota: una excesiva facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social otorgada por un simple Reglamento Interno..... | 113 |
| 4.4 | Propuestas para garantizar la plena libertad sindical en México..... | 117 |

| | |
|--------------------------|------------|
| CONCLUSIONES..... | 126 |
|--------------------------|------------|

| | |
|---------------------------|------------|
| BIBLIOGRAFÍA | 130 |
|---------------------------|------------|

INTRODUCCIÓN

En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías sociales que otorga la Constitución que rige desde 1917, entre las que se encuentra la libertad sindical, es decir, aquella que permite a los trabajadores y patrones formar asociaciones profesionales. De igual forma, a nivel internacional es protegido este derecho por el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Sin embargo, se han detectado prácticas que atentan contra el libre ejercicio de dicha garantía social, ya que las autoridades del trabajo se han valido de una disposición secundaria prevista en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a las asociaciones profesionales a obtener un registro para que adquieran personalidad jurídica y poder intervenir legalmente ante cualquier autoridad; no obstante esta disposición, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nunca se impuso esta limitante a las asociaciones profesionales.

El objeto del presente trabajo consistió en determinar si es posible que la referida Ley Federal impere por encima de nuestra Carta Magna y el convenio

87 antes referidos, ya que la primera al obligar a obtener un registro crea un obstáculo a la libertad sindical, por ello se realizó una investigación dividida en cuatro capítulos cuyo contenido es el siguiente:

En el capítulo primero se definió a la relación de trabajo y a los sujetos que intervienen en ella, la empresa y el establecimiento, coalición, sindicatos y sus diversas clasificaciones; federaciones, confederaciones, libertad sindical y contrato colectivo, como conceptos generales.

En el capítulo segundo se realizó un breve resumen histórico sobre las asociaciones profesionales en México, desde la época prehispánica hasta la Ley del Trabajo de 1931.

El marco jurídico que garantiza la libertad sindical es analizado en el capítulo tercero, partiendo de la Ley Fundamental que nos rige desde 1917, el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, la Ley Federal del Trabajo, hasta las tesis del Poder Judicial de la Federación.

Finalmente, en el capítulo cuarto se determinan los alcances de la libertad sindical frente al registro obligatorio de los sindicatos; asimismo, se hace referencia a la toma de nota que realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y, las propuestas y medidas que se sugieren para garantizar el pleno ejercicio de la garantía social denominada libertad sindical.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES

Antes de entrar al análisis de la problemática del registro como obstáculo a la libertad sindical es preciso establecer el significado correcto de diversas palabras que se utilizarán frecuentemente en el presente trabajo, por lo cual en el capítulo primero se contienen los conceptos referentes a dicha problemática.

Los conceptos son ideas abstractas y generales que concibe o forma el pensamiento humano acerca de determinadas palabras, por lo que en un trabajo de investigación necesariamente deben estar insertos y plenamente identificados, lo que permitirá una mejor comprensión del estudio del registro de los sindicatos frente a la libertad sindical.

En consideración a lo anterior, es indispensable determinar los siguientes conceptos: relación de trabajo, sujetos de la relación de trabajo, como lo son el trabajador y patrón; empresa, establecimiento, coalición, sindicato y sus tipos; federación, confederación, libertad sindical y contrato colectivo de trabajo.

1.1. Relación de trabajo

En el Diccionario Larousse se contiene una descripción general de la palabra relación así como una acepción especializada en los siguientes términos "Relación.- situación que se da entre dos cosas, ideas o hechos cuando por alguna circunstancia están unidos de manera real o imaginaria... Relaciones Laborales, conjunto de vínculos jurídicos, administrativos y de trabajo entre un asalariado y la empresa." ¹

En la rama jurídica conocida como Derecho del Trabajo es utilizado frecuentemente el término relación de trabajo, y es evidente que el mismo debe localizarse en dicha rama del derecho para poder sentar bases precisas respecto a su significado, por tal motivo recurrimos a la obra del maestro Mario De la Cueva, quien precisa que con respecto a la relación del trabajo, la Ley Federal de Trabajo vigente desde 1970, la regula como algo novedoso, porque en México, hasta antes de la expedición de dicho ordenamiento jurídico se concebía la necesaria existencia de un acuerdo de voluntades o contrato entre un patrón y un trabajador durante la prestación de un trabajo, tesis que se originó en Francia, en la que se consideraba que el trabajo estaba sujeto a un

¹ El Pequeño Larousse, Segunda edición. Ediciones Larousse. Colombia. 1997. p. 867.

contrato de arrendamiento o compraventa de servicios, donde los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario; en otros casos se creía que existía una sociedad, en la que los trabajadores aportaban su energía y el empresario su capital a fin de que ambos participaran en las utilidades; también se creyó que se trataba de un contrato de comodato, en el que el trabajador representaba los intereses del empresario, teorías todas que se fueron abajo, en el momento en el que apareció el derecho individual del trabajo contenido en la declaración de los derechos sociales del trabajador, con lo que nació la teoría de la relación del trabajo, sustentada en nuestro país en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo antes citada.

Para dicho tratadista del Derecho, la teoría de la relación de trabajo se adoptó en México a partir de 1970, haciendo la observación que ya algunos autores franceses y alemanes la habían determinado a principios del siglo XX, ante la necesidad de vencer con sus ideas la lucha por la desaparición de las ideas contractuales, puesto que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación y el trabajo humano dista de ser una mercancía, consecuentemente " la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los

principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus Normas Supletorias.”²

Como habrá podido observarse la definición que proporciona el mencionado autor es totalmente doctrinaria, la cual desde luego es valiosa, sin embargo, en épocas más recientes y como complemento a estas interpretaciones se estableció en el Diccionario Jurídico Mexicano una definición del término que nos ocupa, en la siguiente forma “Relación de trabajo I. Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral. II. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. Es más casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social.

Ni la una ni el otro son figuras autónomas; se complementan: el contrato encuentra cause y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Segunda edición. Porrúa. México. 1979. p. 185.

continuada, en el tracto sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas. En función de lo anterior se utilizan, casi en su totalidad, los mismos preceptos para ambas figuras.”³

La Ley Federal del Trabajo vigente ha establecido en el artículo 20 un concepto de relación de trabajo y de contrato de trabajo, de la siguiente manera: “ Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

Luego entonces, la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

³ Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Décimo Tercera edición. México. 1999. p.185.

1.2. Sujetos de la relación de trabajo

Para dar pleno desarrollo a la definición de relación de trabajo es indispensable establecer los sujetos que intervienen en la misma, que en este caso es el trabajador y patrón.

1.2.1. Trabajador

A fin de poder entender lo que es trabajador, daremos algunas definiciones que contienen algunos diccionarios del idioma castellano. "Trabajador. Adj. Que trabaja. Muy aplicado al trabajo. m. y f. Jomalero, obrero."⁴

Otra fuente proporciona la siguiente definición: "Trabajador. Adj. Que trabaja. Que gusta del trabajo. Persona que trabaja por cuenta y bajo dependencia ajena."⁵

⁴ Enciclopedia Universal Ilustrada, Tomo LXII, Espasa Calpe, España, 1958, p.108.

⁵ Gran Enciclopedia Larousse, Tomo VIII, Planeta, España, 1980, p.1027.

En ambas definiciones se establece de inmediato que trabajador, es el que trabaja, y por otra parte, se determina que ese trabajo es por cuenta y bajo dependencia ajena.

Se advierte desde un principio que la definición de trabajador es muy clara, aunque para los efectos de este trabajo se adoptará la que proporciona el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo y que se transcribe a continuación "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

1. 2. 2. Patrón

El otro sujeto de la relación de trabajo es el patrón, del cual se transcriben las definiciones que proporcionan diversas fuentes como es el caso de la siguiente: " Patrón. n. (lat. *patonum*). Persona que ayuda, protege o defiende a una persona o cosa respecto de ésta. Amo, señor, respecto de un criado,

obrero, etc. Dueño de una casa de huéspedes, en relación a éstos o a la casa."⁶

Existe otra definición que a la letra dice: "Patrón. Santo titular de una iglesia. Protector escogido por un pueblo o congregación, ya sea un santo, ya la virgen o Jesucristo en alguna de sus advocaciones. Dueño de la casa donde uno se aloja u hospeda. Amo, señor. El que se halla al frente de un establecimiento mercantil, una tienda, o cualquier otro ramo del comercio."⁷

Otra definición establece respecto a la palabra patrón lo siguiente: "Defensor, protector. Que tiene cargo de patronato. Último dueño de un esclavo. Santo titular de una iglesia."⁸

La existencia de varias definiciones de lo que es el patrón nos lleva a la elección de una, aunque la mayoría cuenta con características similares, pero para efectos didácticos de este trabajo nos apoyaremos en la definición que proporciona el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que señala: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

⁶ El pequeño Larousse, Op. Cit. p.770.

⁷ Enciclopedia Universal Ilustrada, Op. Cit. p.878.

⁸ Diccionario Básico, Tomo IV. Cuarta edición, Espasa Calpe, España. 1983. p. 377.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos." Esta definición está inmersa en el Derecho Mexicano del Trabajo, y la misma acepta como patrón a una persona colectiva o moral como puede serlo una sociedad civil o mercantil, y como conclusión, diremos que trabajador sólo puede serlo la persona física.

1.3. Empresa

Al abordar el estudio del concepto de empresa, de inmediato advertimos que es un término que se utiliza en todas partes y repetidamente en nuestras relaciones de la vida cotidiana. La empresa es un elemento que pertenece sin duda alguna al capitalismo, puesto que no se encuentran antecedentes en la antigüedad.

El sociólogo Isaac Guzmán señala que "... toda la vida económica de la sociedad moderna descansa sobre la institución empresa. Puede admitirse que ella es la célula, el núcleo vital, el elemento básico de ese gran movimiento en que se conjugan las necesidades, apetitos y ambiciones de productores y consumidores; la fuerza del dinero y del crédito; la productividad de los bienes

de capital; las constantes innovaciones de la técnica; el trabajo intelectual y físico; las demandas de deficiencias en la dirección y la organización; la creciente diversificación de bienes y servicios; el agobiante volumen de satisfactores; la lucha por el enriquecimiento; las protestas de los que siguen pobres y miserables; el afán de poder; la rebeldía contra la autoridad..."⁹

Efectivamente todo lo que señala el sociólogo referido es la empresa, aunque para los efectos del presente trabajo recurriremos a una fuente más general, así para el Diccionario Océano la empresa, es "acción dificultosa que valerosamente se comienza. Certo símbolo o figura enigmática, que alude a lo que se intenta conseguir o denota alguna prenda de que se hace alarde. Intento de hacer una cosa... Se define a la empresa como una entidad integrada por el capital y el trabajo como factores de la producción, y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios, pueden ser públicas, privadas, multinacionales, sociedades anónimas, etc."¹⁰

Por su parte, la Enciclopedia Omeba proporciona diversas acepciones del término en estudio, señalando lo siguiente: "La actual organización social y económica tiene su centro de gravedad en la empresa, buscando en el seno de

⁹ GUZMAN Valdivia, Isaac. La sociología de la empresa. Jus. México. 1984. p.13.

¹⁰ Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano, Ediciones Océano. Colombia. 1999. p. 195.

ésta no la oposición entre patrono y trabajador, y si su colaboración en una verdadera comunidad fundada sobre estimación recíproca y cuyo fin más visible es llegar a la producción de bienes de consumo. Es en base a esta concepción que se intenta introducir una distinta valoración de los elementos que la componen, especialmente del trabajo en su proyección personal, dignificando a éste y reconociendo en él su carácter de humano y, por lo tanto, de sensible a diversas órdenes de factores..."¹¹

En la Ley Federal del Trabajo, el artículo 16 proporciona la siguiente definición: " Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...". Este concepto que aporta la ley laboral vigente en nuestro país es eminentemente económico, no obstante nos permite determinar que la empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, y donde se encuentra invertido el capital del patrón, y ya reunidos en la misma se conjugan para producir bienes o para la prestación de servicios, por lo tanto, la empresa es el centro de trabajo.

¹¹ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo X, Driskill, Argentina, 1982, p.52.

1. 4. El establecimiento

Respecto al establecimiento es conveniente hacer notar que en la Ley del Trabajo de 1931 excepcionalmente hacía referencia al concepto de empresa.

A partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970, actualmente vigente, se establece claramente dicho concepto; asimismo, se introdujo una clasificación jerárquica entre empresa y establecimiento.

Debido a la confusión que causan los conceptos empresa y establecimiento, es necesario establecer el significado de éste último, por lo tanto recurrimos al Diccionario Enciclopédico Larousse, el cual señala: "Establecimiento. n. m. Acción y efecto de establecer o establecerse: el establecimiento de nuevas normas. 2. Lugar donde se ejerce una industria o profesión. 3. Tienda o local, abierto al público, donde se vende algo o se sirven comidas o bebidas."¹²

¹² El Pequeño Larousse. Op. Cit. p.417.

Otra definición la proporciona el Diccionario Enciclopédico Universal Monitor, el cual precisa: "Establecimiento. m. Acción de establecer. 2. Ley, ordenanza, estatuto. 3. Fundación, institución. 4. Cosa fundada o establecida. 5. Colocación o suerte estable de una persona. 6. Lugar donde habitualmente se ejerce una industria o profesión. 7. Tienda o local en que se vende algo al público o donde se sirven comidas y bebidas."¹³

El maestro Rafael De Pina determina un concepto de establecimiento mercantil en los siguientes términos: " Recibe este nombre el local en donde se encuentra ubicada la empresa mercantil, esto es, el lugar donde se instala la empresa y desarrolla su actividad.

Además de su establecimiento principal, la empresa puede instituir sucursales (establecimientos secundarios).

El lugar de ubicación de la empresa produce importantes efectos jurídicos; determina la competencia judicial y registral, en los negocios en que

¹³ Diccionario Enciclopédico Universal Monitor, Cultural de Ediciones. España. 1999. p. 415.

la empresa interviene..."¹⁴

El concepto que proporciona el maestro De Pina es muy útil, ya que sirve para resaltar que ha existido una confusión entre empresa y establecimiento, sin embargo el autor consultado precisa que el establecimiento mercantil es el lugar en donde se instala la empresa y desarrolla su actividad.

Por otra parte Mario De la Cueva indica que el crecimiento industrial de México y las leyes económicas del capitalismo impusieron la expansión constante de la empresa para estar en posibilidades de competir con otras empresas.

Observó que la omisión redactora de la Ley Federal de Trabajo de 1970 consultó algunas definiciones de la doctrina nacional y extranjera entre ellas, la de los profesores Hueck-Nipperdey y de Paul Durand, concluyendo que la proporcionada por éste último inspiró el contenido del artículo 16 de la Ley Federal antes aludida al señalar: " La Comisión se propuso, ante todo, poner fin

¹⁴ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimo Primera edición. Porrúa, México. p. 275.

a la ambigüedad de la terminología, primero de la Declaración de derechos sociales, que usó indistintamente los términos empresa y negociación, y después de la Ley de 1931, la que además de usar esos mismos términos añadió la palabra establecimiento. A ese efecto, en la Ley nueva aparecen únicamente los términos empresa y establecimiento, cada uno con un sentido específico: la primera es la encarnación de la idea general, de la que surgió en la mente del empresario; es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual, esto es, el capital, el trabajo y la voluntad y el genio del empresario, en tanto el establecimiento es la unidad técnica, completa en sí misma e independiente de otros posibles establecimientos, con todos los cuales convivirá dentro de la empresa y con los que concurrirá a la consecución del fin general.¹⁵

En razón de esto último, se concluye que empresa es una sola unidad, pero si hay varios establecimientos, la diferencia se aprecia inmediatamente, porque cada uno de los establecimientos nace, se desarrolla, suspende actividades o desaparece sin que afecte la vida y acción de las restantes.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Sexta edición. Porrúa, México. 1999. p.169.

Ante la diversidad de acepciones de lo que es establecimiento nos obliga a elegir una, la cual sea válida para el contexto en el cual se desarrolla el presente trabajo, por lo tanto, se optó por la que proporciona la Ley Laboral vigente en México en el ya antes referido artículo 16, en el que además de definir lo que es empresa, agrega, acerca de establecimiento: "Para los efectos de las normas del trabajo, se entiende por... establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

Finalmente, se concluye que el establecimiento es una extensión del centro de trabajo.

1. 5. Coalición

Dentro del ámbito laboral es indudable la importancia que han adquirido algunas instituciones, tal es el caso de los sindicatos y las coaliciones, por lo mismo, es indispensable que en el presente trabajo se establezca claramente lo que es el uno y la otra.

En el presente subcapítulo, se establecerá lo que es la coalición, para lo cual se recurrió al Diccionario Enciclopédico Larousse, que señala: " Coalición. n. f. Alianza entre países, partidos o personalidades del mundo político e industrial con un fin común y por un límite de tiempo determinado. 2. Nombre que se dio a las ligas formadas por algunas naciones europeas contra Luis XIV de Francia y contra la revolución y el imperio francés."¹⁶

Por otra parte, el maestro Mario De la Cueva, citado con anterioridad, realizó una comparación de los conceptos de sociedad, reunión y asociación, coalición y asociación sindical en la siguiente forma " Los conceptos a que se refiere este rubro deben dividirse en tres categorías, consecuencia de la división del orden jurídico en privado, público y social, constituida la primera por la sociedad (deben incluirse en esta categoría las asociaciones civiles y mercantiles), la segunda por las instituciones de derecho público, la reunión y la asociación, y la tercera por las de derecho social, la coalición y la asociación sindical. De las cinco figuras, la sociedad se practica desde la más remota antigüedad: los estudiosos del derecho romano, a ejemplos, Rudolph Sohm y Guillermo F. Margadant S., consideran a las *societas* como un contrato admitido y practicado en Roma, bilateral, consensual e *intuitu personae*. Pero está fuera de los temas de esta obra.

¹⁶ El Pequeño Larousse, Op. Cit. p.254.

El grupo de los derechos públicos, reunión y asociación, adquirieron un relieve y una significación particulares al constitucionalizarse en algunas de las Declaraciones de los derechos del hombre de los dos últimos siglos; los dos derechos fueron reconocidos en el artículo noveno de la Constitución de 1857 como dos de los derechos del hombre, y pasaron con el mismo número a la Carta Magna que nos rige. Los derechos sociales, coalición y asociación sindical, están consignados en la fracción XVI del Artículo 123.

Entre las dos últimas categorías se debe señalar una primera y fundamental diferencia: los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los seres humanos, los de coalición y asociación sindical son derechos de los trabajadores. Hay que hacer sin embargo notar que estos últimos vivieron al amparo de los primeros desde 1857 hasta 1917, fecha en que fueron independizados.¹⁷

Concretamente por lo que se refiere a la coalición, el referido tratadista, señala que la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoció el derecho de los trabajadores para

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Op. Cit. pp. 234-235.

coalgarse en defensa de sus intereses, por lo tanto " la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto..."¹⁸, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente pues si no desembocara en una u otra su existencia sería efímera y no influiría eficazmente en las relaciones laborales, luego entonces, la coalición es el antecedente necesario de otras instituciones.

Finalmente, el Diccionario Jurídico Mexicano señala lo siguiente:

"Coalición de Trabajadores. I. Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes. (artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo). El legislador ordinario reconoce expresamente a los factores de la producción la libertad de coaligarse (artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo) en consonancia con lo establecido en la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución...II. Coalición y sindicato. La coalición es la forma primaria de asociacionismo profesional. En confrontación con el sindicato, la coalición constituye el género próximo, en tanto que aquél representa la diferencia específica, de tal suerte que, para los efectos de la huelga, el legislador considera al sindicato de trabajadores como una coalición de carácter permanente (artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo). Se afirma también que la coalición representa el acuerdo perentorio

¹⁸ Ibidem. p.240.

de trabajadores o patrones para la defensa y protección del interés profesional, en tanto que el sindicato integra el organismo permanente, proveniente de ese acuerdo.

Del análisis a los artículos 440 y 441 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que la coalición es considerada indistintamente, como acuerdo, pluripersonal y como asociación. Con frecuencia se sostiene que a diferencia del sindicato es una agrupación temporal, cuando no momentánea, que desaparece al ser cumplido el interés que la origina o bien al confirmarse la imposibilidad de realizarlo. El sindicato, por el contrario, es una agrupación de mayor envergadura y con carácter permanente destinado al estudio, preservación y mejora del interés profesional. Sin embargo, en la generalidad de los casos, la asociación profesional se encuentra precedida por una coalición que analiza y decide previamente la necesidad de su creación. **III. Autonomía y trascendencia.** Aunque se trata de una institución autónoma, la coalición es una reunión de carácter temporal pues según el caso, tiende a desembocar en una huelga o en una organización sindical permanente.

Si ciertamente, la coalición es un acto que precede a la huelga, no representa sin embargo, un simple antecedente, pues en caso de estallar aquélla, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de las labores, en la

atención de que si llegara a desaparecer, terminará también la huelga, pues la unidad se resquebrajaría y el propósito de defender el interés común desaparecería. Esto corrobora la importancia de la coalición que constituye el soporte de las instituciones del derecho sindical (o colectivo de trabajo). Es la plataforma sin la cual no podrían explicarse ni el desarrollo real ni la fundamentación jurídica de la asociación profesional y de la huelga."¹⁹

Como resumen, puede adoptarse la definición de coalición que estatuyó el ordenamiento laboral vigente, en su artículo 355 como sigue "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes."

1.6. Sindicato

En vista de la importancia de este concepto en el presente trabajo, es fundamental allegarse de una fuente especializada así, Alfredo J. Ruprecht buscando los antecedentes del sindicato, concluyó: "El origen etimológico de la palabra sindicato, según Gallart Folch deriva de *sindicat*, que servía para

¹⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit. pp.484-485.

designar a quienes se encontraban ligados a una corporación, es decir, los que se colocaban bajo la tutela de un sindicato (*sindic*). Esta palabra provenía del griego y significaba procurador.²⁰

Para el maestro Mario De la Cueva "La terminología de las instituciones sociales es, de una manera general, la expresión verbal de la naturaleza de los fenómenos, pero hay que aclarar que no es una causa determinante. Son muchos los escritores y maestros que han señalado las variaciones históricas, sin embargo, ofrecemos únicamente algunos datos principales: a) El término romano *collegia* no guarda relación con nuestra terminología. b) En el régimen corporativo, a partir del siglo XIII, los compañeros formaron dentro de las corporaciones las *fraternités*, *buderschaften* o hermandades, cuyo propósito esencial era de naturaleza mutua. Al romperse la unidad entre los maestros y los compañeros, particularmente a partir del siglo XVI, las fraternidades cambiaron lentamente su denominación por la de asociaciones, *compagnoniques* y *Gesellenverbände*, formas asociativas que constituyen un antecedente real de nuestros sindicatos. c) Dentro de la vigencia de la ley Le Chapelier y las leyes prohibitivas de Inglaterra, las asociaciones inglesas, primeras de la historia contemporánea, usaron el término *trade-union*,

²⁰ RUPRECHT, Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1980, p. 67.

equivalente a asociación de oficios o profesiones. De ahí nació en Francia la fórmula asociación profesional. d) Máximo Leroy afirma que en 1866, una asociación de zapateros tomó el nombre de sindicato y dio a su comité administrativo la designación de cámara sindical. De las investigaciones de los archivos se desprenden que éste debe ser el primer organismo obrero denominado de tal modo. e) Finalmente, la Ley Francesa de 1884 empleo la palabra sindicato, pero añadió el calificativo de profesional.²¹

Se adoptará la definición que de sindicato proporciona la Ley Federal del Trabajo vigente, contenida en el artículo 365, el cual establece: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

1. 6.1. Clasificación de los sindicatos

Por lo que se refiere a las formas de sindicación, Mario de la Cueva, establece que existen dos posibilidades que podrán adoptar los sindicatos, misma a las que denominan "...ausencia de sistema o formas libres de

²¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. pp. 248-249.

sindicación, si la Ley deja en libertad a los trabajadores para que estructuren sus asociaciones según parezca mejor a los fundadores; y otra, el sistema que señala limitativamente las formas de sindicación..."²²

La primera de las posibilidades anteriormente mencionada, y que consiste en el método que excluye toda reglamentación estatal, corresponde a la auténtica idea de libertad sindical, sistema que se hace visiblemente conveniente, en el cual los sindicatos son realmente independientes, este sistema se sigue en países como Italia.

El sistema adoptado por la Ley Federal del Trabajo de 1970, contempla las formas que pueden adoptar los sindicatos, ya de trabajadores, ya de patrones, respectivamente.

En tal sentido, la clasificación que determina la citada Ley es la división entre sindicatos de trabajadores, por una parte, y sindicatos de patrones por la otra. Esta clasificación deriva de la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y del mismo concepto

²² Ibidem, p. 325.

previsto en el artículo 356 de la Ley Laboral. Dicha clasificación de sindicatos de trabajadores y patrones tiene a su vez subdivisiones, mismas a que se refieren los artículos 360 y 361 de ley de la materia, las cuales a continuación se pasan a explicar:

1.6.1.1. Sindicatos de trabajadores

1.6.1.1.1. Gremiales. Conforme a la fracción I del artículo 360 de la norma obrero patronal, son "los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad."

Se ha señalado que el sindicato gremial es el heredero de la organización corporativa de los siglos medievales ya que históricamente es la forma natural de sindicación.

La forma gremial es la más antigua, en la edad medieval fue la forma natural de sindicación, debido a que el trabajo en los talleres requería de una sola profesión u oficio, de tal manera que los trabajadores, por la similitud de sus problemas derivados de su trabajo se unían y formaban gremios por

profesión.

Esta asociación profesional se distingue porque sus miembros desarrollan actividades iguales, es la actividad común la que une a los hombres. La propia Casa del Obrero Mundial recomendaba, desde sus inicios, esta forma de sindicación, la cual subsistió, inclusive se dice que el sindicato gremial recibió una protección especial por la Ley Federal de Trabajo de 1931, que otorgaba facultad a dicha organización de decretar la huelga, así afectara parcialmente a las empresas en la actividad controlada por ella.

En la actualidad se observa que este tipo de sindicatos en las grandes empresas divide a los trabajadores, ya que cada profesión, oficio o especialidad, estudia o intenta resolver sus propios problemas, constituyéndose en un órgano hermético, a los que no les interesan las cuestiones de los demás sindicatos o asociaciones.

1.6.1.1.2. De empresa. La segunda clasificación de sindicatos de trabajadores se denominan de empresa, los que acorde con la fracción II del artículo 360 del ordenamiento jurídico antes aludido, son "los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa."

A diferencia del sindicato gremial que nace de y para la profesión, el de empresa se olvida de ella, para atender únicamente a que una persona tenga en la empresa la categoría de trabajador, provocando consecuentemente la unión de todos los trabajadores, ya que ningún grupo logra un mejoramiento efectivo, si no es por medio de una situación general de beneficios para todos los trabajadores.

El sindicato de empresa defiende la totalidad de los trabajadores, convencido de que el camino del mejoramiento integral del trabajo se llegará al beneficio igualitario de cada trabajador.

Es una forma de sindicato que defiende los intereses de todos los trabajadores de una misma empresa. Esta forma de sindicación produce indudablemente en mayor medida la unidad sindical.

Puede decirse que el sindicato de empresa es el primer paso hacia la igualdad de todos los trabajadores, es decir, la asociación gremial busca la justicia para cada profesión y la de empresa, la justicia para cada trabajador.

1.6.1.1.3. Industriales. Una tercera forma de asociación de los trabajadores se refiere al sindicato industrial, el que de acuerdo a la fracción III del numeral 360 de la Ley de la Materia, establece que son aquellos sindicatos que están “formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.”

Esta asociación profesional de trabajadores es la que está formada por trabajadores provenientes de diversas empresas que pertenezcan a la misma rama industrial, en el cual no se establece la categoría del trabajador, es decir, no importa el oficio o especialidad.

El sindicato industrial rompe las fronteras de la empresa, expresa una unión, pero externa, que amplía la fuerza de los trabajadores miembros, fomenta la unión de los trabajadores de dos o más empresas con la única condición de que pertenezcan a la misma rama industrial.

1.6.1.1.4. Nacionales de Industria. Otro tipo de sindicato de trabajadores son los llamados nacionales de industria, que no son otra cosa que “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." Esta clasificación deriva de lo preceptuado en la fracción IV del citado artículo 360 de la ley obrero patronal.

En 1931 la industria nacional no estaba suficientemente desarrollada, por lo que la Ley Federal del Trabajo de dicho año no reguló a los sindicatos industriales. Para el año de 1956 todo cambió, la industria surgió en diferentes Entidades Federativas, por lo que la clase trabajadora tenía ya organizados varios sindicatos, ante esas nuevas condiciones, se acepta una nueva categoría sindical, y con la reforma en ese mismo año a la Ley Laboral, en el artículo 233, se establece la modalidad del sindicato nacional de industria.

1.6.1.1.5. De Oficios Varios. Finalmente, el último tipo de sindicato de trabajadores se denomina de oficios varios. Este tipo de sindicatos son "los formados por trabajadores de diversas profesiones".

Concepto que surge de la fracción V del artículo 360 de la mencionada Ley Federal del Trabajo. La denominación Oficios Varios deriva de que los sindicatos pueden estar integrados por socios que presten servicios o actividades diferentes.

Los legisladores de la Ley Federal del Trabajo de 1931, tomaron en cuenta que en las poblaciones pequeñas de nuestro país, existían en grandes porciones, pequeñas empresas que contaban con unos cuantos empleados que no alcanzaban el número señalado como mínimo para formar un sindicato, por lo que el legislador sólo tenía dos opciones: la primera, reducir el número de integrantes mínimo para formar un sindicato y la segunda, permitir la unión sindical de trabajadores de distintas ramas industriales que no alcanzaran el número señalado, y se inclinó por esta última opción, con el único requisito de que en la municipalidad, el número de trabajadores de cada profesión, oficio o especialidad, sea menor de veinte.

1.6.1.2. Sindicatos de Patrones

La asociación patronal no corrió con la misma suerte de las asociaciones de trabajadores, tal vez porque fueron las segundas, quienes lucharon contra viento y marea por la sindicación, y porque tuvieron que derramar sangre para que tal derecho les fuera reconocido tanto por el Estado como por los patrones, quienes después de que los trabajadores lograron su meta, les fue muy cómodo gozar de un derecho que no adquirieron por sí, y al que se opusieron desde un inicio; pero cualquiera que sea la razón, la Ley Federal del Trabajo solamente reguló plenamente a los sindicatos obreros, y de las asociaciones patronales

se ocupó brevemente. Dicha Ley se concretó a establecer la calidad de las personas que deben integrar al sindicato y que serán exclusivamente quienes sean patronos.

En el artículo 361 del referido ordenamiento jurídico, señala las dos modalidades que puede adoptar un sindicato patronal y que son las siguientes:

"I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades.

II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas."

El texto legal transcrito puede interpretarse de una manera más amplia, precisando que la legislación laboral sólo establece dos posibilidades para la formación de sindicatos de patronos, la primera es la Sindicación Local Patronal, que es a la que se refiere la fracción I del artículo 361, la cual establece la posibilidad de que formen sindicatos de una o varias ramas de actividades, pero constituidas en una sola Entidad Federativa; la segunda opción es la sindicación patronal nacional, la cual abre la posibilidad de que los sindicatos sean formados por patronos de una o varias ramas industriales; pero de dos o más Entidades Federativas.

El sindicalismo patronal tiene en nuestro país otras formas de organización, en donde manejan conjuntamente los intereses de un sinnúmero de patrones, es decir, el sector patronal se encuentra en otras formas de asociación o dentro de Organismos de afiliación forzosa, tal vez la más característica sea la Cámara de la Industria y Comercio, aunque también se han unido en asociaciones mercantiles o civiles.

Las cámaras de comercio e industria son asociaciones que satisfacen los intereses de los patrones y sus características son:

"1.- La fórmula es obligatoria: todo patrón debe pertenecer a una Cámara para contribuir a su sostenimiento o inscribirse a ella año con año.

2.- Es local: asocia a los patrones de cada localidad, es por ramas de industria y traspasa por regla general los límites de una ciudad y los de una Entidad Federativa.

3.- Entidad Corporativa: Institución Pública, con responsabilidad y patrimonio propio que realiza fines de interés público.

4.- Sus fines representan los intereses generales comerciales e internacionales, es órgano de consulta del gobierno en materia de institución del comercio y a la industria.

5.- Su autorización está sujeta a previa autorización de la Secretaría de la Industria y Comercio.

6.- El número de integrantes es de 50 comerciantes mínimo y 20 si son industriales.

7.- Son únicas, no pueden existir en una localidad dos, salvo que sea del pequeño comercio"²³

Y al no establecer la Ley Federal del Trabajo disposiciones sobre el registro de los sindicatos patronales, se considera que se puede aplicar a ellos las normas dirigidas a los sindicatos obreros y en lo que respecta a lo que esté fuera de su alcance, se aplicaran a dichas asociaciones lo que disponga el capítulo de asociaciones y sociedades que regula el Código Civil.

En cuanto a las personas que pueden formar parte de un sindicato patronal, lo podrán hacer todos aquéllos que ocupen o reciban los servicios de otras personas.

El objeto del sindicato patronal es el mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los agremiados, intereses opuestos a los de los obreros,

²³ RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. Cárdenas Editor y Distribuidor. Segunda edición. México. 1978. p.55.

prosperan aquellos o prosperan estos, el avance de ellos implica el detrimento de los otros.

Los patrones se organizan para oponer una mejor resistencia a sus trabajadores, por medio de su sindicato intentarán detener el mejoramiento de los intereses obreros.

Respecto de su capacidad, éstos gozan de la misma capacidad que el sindicato obrero, pero con la diferencia de que sus organismos internos deberán regirse por leyes mercantiles.

1.6.2. Clasificación de sindicatos que hace la doctrina

Así como la legislación hace una división de los sindicatos, la doctrina también hace una clasificación, la cual desde luego es más amplia. En el ámbito del Derecho Mexicano del Trabajo, diversos autores han detectado las características que adoptan algunas asociaciones profesionales y en base a ellas se les ha asignado un nombre, nombres que no son del todo nuevos, las cuales a continuación se enuncian:

➤ Sindicatos blancos, amarillos y rojos

La doctrina tiene la costumbre de clasificar a los sindicatos por colores, que expresan el control existente del patrón sobre el sindicato o la independencia de éste respecto al patrón.

Sindicato blanco es el que bajo apariencia libre, es dirigido por los empresarios, para la defensa de sus intereses.

El sindicato amarillo es el constituido por iniciativa de los trabajadores, pero opuestos a la lucha de clases. Para Baltazar Cavazos, el sindicato amarillo "son los que no defienden los intereses de sus agremiados y a nuestro entender constituye un mal nacional siendo verdaderas bombas de tiempo, ya que sus líderes por no defender adecuadamente a sus representados, primero piden dádivas y después las exigen."²⁴

²⁴ DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Octava edición. Porrúa, México. 1990. p.632.

Por lo que se refiere a los sindicatos rojos, estos son una expresión clara del sindicalismo revolucionario, se basa en la lucha directa en contra del capital, es un sindicalismo totalmente independiente, y no admite sugerencias patronales.

➤ **Sindicatos políticos y sindicatos de gestión**

El sindicato político implica que los trabajadores no se limiten a formar peticiones para mejorar sus condiciones laborales, sino que, se unen a organizaciones políticas, se preparan en ese ámbito y persiguen el objeto y los fines de aquélla.

El sindicato de gestión está en completa conformidad con el sistema capitalista y tiene la intención de lograr dentro de él, mejores condiciones de trabajo.

➤ **Sindicalismo único y sindicalismo plural**

La sindicación única es característica de los sistemas totalitarios y se

refiere a la constitución de una organización única en cada región, empresa o industria.

El maestro De la Cueva define a este tipo de sindicación como “el sistema que solamente permite la formación de un sindicato, que debe contar con la mayoría de los trabajadores de la empresa, de una rama de la industria o del comercio o de una determinada demarcación territorial.”²⁵

Por lo que se refiere a la sindicación plural, esta permite la formación de varios sindicatos con respecto a la misma unidad empresarial o para una región, al respecto, el referido maestro De la Cueva agrega: “es la posibilidad de formar varios sindicatos independientes los unos de los otros.”²⁶

En el ámbito del Derecho Mexicano del Trabajo, la tendencia ha sido a favor del sindicalismo plural.

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. p.323.

²⁶ Idem.

➤ **Sindicatos mayoritarios y minoritarios**

El atributo de ser mayoritario es condición plena para la operación de un sindicato. El sindicato mayoritario está legitimado para celebrar un contrato colectivo.

El sindicato minoritario tiene la expectativa de llegar a ejercer la administración del contrato colectivo, pero mientras no cuente con la mayoría de los trabajadores de las empresas, no será administrador de dicho instrumento.

➤ **Sindicatos clasistas y sindicatos mixtos**

Los sindicatos simples o clasistas son los formados por sólo patrones o trabajadores. La legislación mexicana es parcial al respecto y sólo admite a sindicatos que sean formados por trabajadores o por patrones.

Sindicato mixto es aquél en que concurren tanto patrones como

trabajadores.

La fracción XVI del Apartado A del artículo 123 se refiere abiertamente a los sindicatos de clase, cuando menciona que pueden unirse en defensa de sus respectivos intereses, tanto obreros como empresarios; además cabe señalar, en los artículos 355 y 356 se refuerza el clasismo de sindicatos, cuando en el primer precepto citado señala que coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes; mientras que el segundo artículo mencionado señala nuevamente que un sindicato se forma con trabajadores o patrones.

➤ Sindicatos verticales y horizontales

Son verticales cuando son constituidos por miembros cuya actividad abarca las fases de un proceso; tal sería el caso de la siembra y recolección de semilla de cualquier naturaleza, el procedimiento de industrialización y por último su comercialización.

El sindicato será horizontal cuando se extienda a las actividades conexas

o encontradas con las principales.

➤ **Sindicato de registro y de depósito**

Son sindicatos de registro cuando el Estado debe pronunciar una resolución de haber quedado registrado, y será de depósito cuando solamente sea necesario depositar los documentos señalados por el Estado y por la ley.

1.7. Federación

En México, la legislación laboral no ofrece una definición de lo que es federación. Esta deficiencia deriva de la Ley del Trabajo de 1931.

En la Ley laboral vigente, en su artículo 381 se precisa que: "los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables." Asimismo, vale hacer mención que este numeral se encuentra en el capítulo II de la referida Ley, el cual se denomina "Sindicatos, federaciones y confederaciones".

No obstante que el legislador no precisó el término en cuestión, se ha logrado precisar el concepto de federación por los doctrinarios del Derecho del Trabajo, en tal sentido, el Diccionario Jurídico Mexicano ha establecido "...1. (Del latín *federativo*, de *foederare*: unir por medio de una alianza, derivado de *foedusseris*: tratado, pacto)...".²⁷

La anterior definición aunque es bastante clara, sólo es útil en cuanto a que precisa de manera genérica el término que nos ocupa. El mismo diccionario consultado precisa los términos federación patronal y federación sindical las cuales se transcriben a continuación: "Federación patronal. I. Es la agrupación integrada por industriales, comerciantes u, por aquellas personas que tienen trabajadores a su servicio, la cual se constituye para la protección de sus intereses comunes, para armonizar sus relaciones entre si y para el estudio de los problemas sociales derivados de las relaciones patrones y trabajadores. II. La legislación mexicana reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones (artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo) y define la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses (artículo 355 de la Ley antes citada).

²⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit. p.1431.

Con apoyo en este postulado jurídico ha sido como en los últimos cincuenta años se han organizado en México agrupaciones patronales que sin constituir propiamente sindicatos (terminología que no ha agradado adoptar a estos sectores) en realidad persiguen idénticas finalidades a aquellos, desde luego dentro de un ámbito de intereses opuestos al de la clase trabajadora ya que su fin primordial es defender su patrimonio, su empresa y sus beneficios económicos. Desde luego se les permite el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa (artículo 357 de la Ley Obrero-patronal vigente) pero, que se tenga noticia, sólo a raíz de promulgada la Ley del Trabajo de 1931, se inició la organización de algunos sindicatos patronales, en el ramo de panaderías, de sectores de la pequeña industria y en los gremios de permisionarios del transporte al encontrar dichos sectores sociales otras formas de protección de sus intereses... Federación sindical: I.- Es la unión de sindicatos de trabajadores o patronos constituida para la expansión, defensa y promoción del interés colectivo profesional. II. Para consolidar la fuerza de los sindicatos mexicanos, favorecer su integración orgánica y articular su acción directa, nuestro ordenamiento laboral permite, la creación de federaciones y confederaciones sindicales, cuyo registro, dada su importancia se atribuye en exclusiva a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (artículos 381 y 384 del ordenamiento referido). Por organizaciones, el registro lícito regulado en el artículo 366 (artículo 384, *in fine* L.F.T.). De la Cueva diferencia entre federación y confederación, considerando a la primera como una unión de

sindicatos y a la segunda, como una unión de sindicatos nacionales y federaciones.

La formación de estas organizaciones es una consecuencia del principio genérico de libertad sindical. En tal virtud, los sindicatos podrán crearlas libremente, sin previa autorización, contando desde luego, con la facultad de auxiliarse, permanecer o retirarse de ellas, pese a la existencia de cualquier pacto en contrario (artículo 382 de la Ley Federal del Trabajo). Como principio aplicable a la gestación y vida de las federaciones y confederaciones, la libertad sindical debe entenderse como un derecho de los sindicatos frente al Estado, frente a las empresas y frente a la propia organización cupular. III. Nuestra ley no establece requisitos especiales para la constitución de las federaciones y confederaciones, si bien el artículo 381 de la citada normatividad establece que les serán aplicables, en todo lo conducente, las normas que reglamentan el capítulo sobre los sindicatos. Ante el silencio de la ley, en relación al número de miembros necesarios para constituir una federación, puede estimarse que el acuerdo de dos sindicatos, es suficiente al efecto...".²⁸

Finalmente, el catedrático José Manuel Vázquez precisa: "la federación

²⁸ Idem.

es el conjunto de sindicatos comprendidos dentro de una misma Entidad Federativa, que se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los sindicatos que la integran."²⁹

1. 8. Confederación

Al igual que el concepto anterior, la confederación no fue definida por los legisladores de 1970. Tampoco fue óbice para que los tratadistas del derecho propusieran sus ideas del término ahora en análisis.

Sirve de apoyo para fines de definición lo dispuesto en la Enciclopedia Omeba, la cual incluye el término "Confederaciones de Sindicatos.- Etimológicamente son las uniones de federaciones gremiales; pero en el uso corriente ya generalizado, denominase así a la unión de sindicatos, federaciones o centrales sindicales, que delegan en un organismo de segundo, tercero o cuarto grado, la representación y defensa de aquellos intereses y derechos que específicamente le confieren en virtud de un mandato expreso

²⁹ Vázquez José Antonio, Derecho del Trabajo. Tomo II. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1989, p. 58.

que emana de un acuerdo de voluntades o de la Ley.

Concurren a la formación de una confederación, en consecuencia, organismos unitarios, es decir, células sindicales u organismos federativos, federaciones o confederaciones. En cualquiera de esos supuestos, jurídicamente se crea un nuevo ente, distinto de los anteriores, con autonomía en sus movimientos, con personalidad propia, cuyos perfiles y proyecciones están determinados por sus estatutos o la ley que regula su organización y funcionamiento.

Objetivos: patronal y obrera: Las federaciones pueden ser de dos clases: patronal u obrera, según sea la actividad económica de los sujetos que la integran. Los objetivos que cada una de ellas persigue, están claramente diferenciados. Los de la patronal aparecen más simples y nítidamente manifestados, pues están fuertemente teñidos por los intereses económicos en función de los cuales actúa preponderantemente. Es decir, porque esos objetivos se generan en un plano de defensa de los intereses gremiales de los organismos unitarios o federativos que le han dado vida, precisamente, para ese fin. En cambio, en el campo obrero las cosas no se presentan con la misma claridad y sencillez. La amplitud y ambición de los objetivos perseguidos por una central sindical obrera, como así sus enfoques y planteos, están influidos:

bien por la concepción ideológica que orienta y nutre a las organizaciones que contribuyen a darle vida, bien por el ordenamiento institucional y político dentro de cuyos moldes se desenvuelve, o bien por la zona jurisdiccional..."³⁰

En nuestro país, el Diccionario Jurídico Mexicano propone la siguiente definición: "Confederación. I. Del latín *confoederatio*. Alianza, liga, unión o pacto entre algunas entidades y más comúnmente entre naciones o estados... III. La confederación, no existe en el ámbito constitucional de la legislación nacional. Sin embargo, el concepto de confederación es utilizado dentro del derecho laboral. El capítulo II del Título VII de la Ley Federal del Trabajo regula a la confederación, junto con la federación, en los artículos 381 y 385. Ambas son uniones de sindicatos, pero la ley no las define, ni distingue entre federación y confederación. Sin embargo, la doctrina ha intentado encontrar una diferencia, conceptuando a las confederaciones como organizaciones más amplias o más omnicomprensivas, ya que pueden contener dentro de sí federaciones; mientras que las federaciones sólo estarían integradas por sindicatos. La ley regula los requisitos que ambas deberán reunir para ser registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como los requisitos que deben llenar sus estatutos. En lo no dispuesto expresamente, se aplicarán las disposiciones del mismo capítulo, que se refiere a los sindicatos.

³⁰ Enciclopedia Jurídica Omeba, Op. cit. p.765.

En materia de confederaciones, tanto como las federaciones, la ley establece el principio de libertad de asociación en forma absoluta, de manera que los miembros de la confederación puedan separarse libremente de ellas, aún cuando haya disposición expresa en contrario en sus estatutos.³¹

Este concepto, al igual que el de federación, tienen su apoyo jurídico primigeneo en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política que nos rige.

Podemos decir que el objetivo de las confederaciones es el mismo que el de las federaciones, e incluso que el de los sindicatos, pero con una pequeña variante, su finalidad es más general y totalizadora, pues defiende al trabajador en lo individual. Y totalizadora, pues defiende al trabajador en lo general.

1. 9. Libertad sindical

Para el análisis de este concepto, debemos de partir del principio de que

³¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. p. 593.

si en las legislaciones modernas en materia del trabajo es reconocido el derecho de los trabajadores para asociarse libremente en sindicatos u otras organizaciones similares creadas para la defensa de sus intereses: entonces se habla de que existe el principio de libertad sindical.

En México el principio de libertad sindical está consagrado en la fracción XVI, del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual señala que tanto los obreros como empresarios tienen derecho a formar sindicatos y a defender a través de ellos sus respectivos intereses. Este principio se confirma en el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo vigente, disposición que reconoce igualmente la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

El Diccionario Jurídico Mexicano, propone un concepto de libertad de asociación, en los siguientes términos: "I. Es el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes. II. La libertad de asociación, en tanto que derecho del hombre, no fue consagrada constitucionalmente sino hasta mediados del siglo XIX... III. El derecho de libre asociación, al igual que muchos otros derechos humanos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua. De ahí que el

ejercicio del derecho de asociación se traduzca en la constitución de asociaciones de todo tipo que, con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia, habrán de servir al logro de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas. Así, surgen agrupaciones y partidos políticos, sindicatos obreros, asociaciones y colegios profesionales, sociedades civiles y mercantiles, fundaciones culturales, de beneficencia y de ayuda mutua, comités de lucha y de defensa, centros y clubes deportivos, etc..."³²

La fuente antes mencionada, concibe a la libertad de asociación en general como el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines. Esta libertad de asociación es un derecho inherente del hombre, y que el ejercicio del mismo se traducirá en la constitución de asociaciones de todo tipo, entre ellas, los sindicatos.

Cesarino Junior dice que "la expresión libertad sindical puede ser entendida en varios sentidos. Uno, como la libertad de organizar sindicatos con entera capacidad de representación sindical, lo que implica el problema de la unidad o pluralidad sindical. Otro, significa la libertad del trabajador de

³² Ibidem, p. 1996.

sindicalizarse o no, es decir, la sindicalización compulsoria o libre. Por fin, otro aspecto es el reconocimiento del derecho de plena autodeterminación de los sindicatos, o sea, la autonomía sindical".³³

De igual forma este autor confirma que la libertad sindical es un derecho que puede ser ejercido por toda persona para asociarse libremente con otras para la realización de determinadas actividades. Un segundo aspecto de la libertad sindical refiere que los trabajadores están en posibilidad de sindicalizarse o no. Un tercer plano trata de que la libertad sindical es un derecho de los sindicatos a su libre autodeterminación.

Para Gallart "es la facultad del trabajador o empresario de asociarse a organizaciones profesionales libremente, creadas para actuar con los medios que le son propios en la reivindicación o defensa de los intereses y derechos del sector profesional que personifican".³⁴ Este concepto es más simplista, ya que percibe únicamente que la libertad sindical es una necesidad de los trabajadores o empleados, contrayéndose exclusivamente al plano laboral.

³³ CESARINO Junior, autor citado por Ruprecht Alfredo, Derecho Colectivo del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México, México. 1980. p. 41.

³⁴ *Ibidem*. p. 42.

Gros Espiell considera que "es un derecho o un conjunto de derechos que se atribuye en cuanto titulares de los mismos, al sindicato o a la organización profesional patronal".³⁵ Aún más significativa es la aportación de este tratadista, ya que centra el concepto de la libertad sindical a los elementos que intervienen en una relación laboral, porque precisa que se trata de un derecho ya de los patrones, ya de los trabajadores.

Finalmente, la aportación más clara de este tema lo proporciona Ruprecht quien señala que la libertad sindical "es el derecho que todo trabajador o empleador tiene de asociarse libremente o no hacerlo o renunciar a la asociación constituida para la defensa de sus derechos e intereses profesionales y el ejercicio pleno de facultades y acciones necesarias para el cumplimiento de dichos fines".³⁶

Este investigador aprovecha las aportaciones de los citados autores puesto que confirma el aspecto positivo de la libertad sindical al reconocerla como una facultad de los trabajadores o patronos de asociarse libremente para defender sus intereses, pero vá más allá, toda vez que detecta el aspecto

³⁵ Idem.

³⁶ Ibidem. p.43.

negativo del concepto en análisis al precisar que es un derecho de empleados o patronos a no formar parte de determinada asociación profesional.

1. 10. Contrato Colectivo

Otro término que es utilizado con frecuencia es el de contrato colectivo, el cual generalmente crea expectativas de mejora entre los trabajadores. El diccionario jurídico mexicano propone una definición de contrato colectivo en los siguientes términos: "Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptaran obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores."³⁷

En otras palabras, dicho contrato es un acuerdo entre un sindicato y un

³⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit. p. 720.

patrón o grupo de patrones de una empresa o una industria, con el objeto primordial de pactar la forma en que se prestará el trabajo, a cambio de beneficios recíprocos.

Es un acuerdo de voluntades, y no sólo eso, sino que tiene la característica de que las normas que deben cumplir los firmantes es como si fuera una ley, pero a diferencia de ésta, que es de carácter permanente, general y abstracta, las cláusulas del contrato colectivo se revisan periódicamente, aplicándose únicamente a la empresa o empresas con las que se celebre y tiene un carácter concreto, refiriéndose únicamente a los firmantes.

En la Ley obrera vigente, el contrato colectivo es "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos." La anterior definición deriva del numeral 386 de la citada Ley.

Una de las principales características del contrato colectivo es que es celebrado siempre por uno o varios sindicatos de trabajadores, por lo que un

trabajador por sí sólo no podrá solicitar la firma de un contrato de este tipo.

El contenido de los contratos colectivos de trabajo de acuerdo al artículo 391 de la Ley referida es el siguiente:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas o establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes."

En México, los beneficios y prerrogativas que otorga el contrato colectivo se extiende a todas las personas que prestan sus servicios a la empresa (artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo) también es posible que en una empresa se formen dos o más sindicatos, esa característica se denomina Principio de Sindicación Plural.

Asimismo, en nuestro país por disposición de la Ley de la materia, se impone la obligación al patrón de celebrar un contrato colectivo a solicitud del sindicato.

No existe una norma que obligue al sindicato a firmar un contrato colectivo por petición de los patrones.

CAPÍTULO II

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA LIBERTAD SINDICAL EN MÉXICO

Para conocer la esencia jurídica de la libertad sindical es indispensable conocer el aspecto histórico de la misma, determinando con ello cuando surgió como necesidad social en el ámbito laboral mexicano.

Antes de la conquista de los pueblos originarios de México por la corona española no existieron elementos que demuestren que en esas sociedades existió una organización que presuponga la libertad sindical.

Igualmente, en la época colonial imperaron sistemas de explotación de los indígenas a favor de los conquistadores o de sus descendientes, por lo que el presente capítulo inicia con el México Independiente.

2.1. Antecedentes del movimiento obrero en el siglo XIX

México nació como país independiente en 1810, teniéndose el dato de que el primer acto legislativo de los insurgentes fue el Decreto de abolición de la esclavitud el 19 de octubre de 1810 en Valladolid.

Así mismo, en esta época inmediata al inicio del movimiento armado y durante algunos años más se aplicaron realmente las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, por lo que las condiciones de los habitantes de esa época siguieron igual o peor ya que la guerra de independencia trajo consigo inestabilidad política, social y económica.

El 27 de septiembre de 1821 se consumó la Independencia con la entrada del ejército trigarante a la Ciudad de México. El 4 de octubre de 1824 se publicó la primera Constitución de nuestro país, sin embargo, en el aspecto social no se dieron cambios, ya que se dio un estancamiento de las condiciones de vida de los mexicanos de esos años.

En 1857 se dictó una nueva Constitución "con una marcada línea

individualista – liberal; la Constitución de 1857 sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo (artículo 4º) y a la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y a la retribución respectiva (artículo 5º). Las condiciones de la época no fueron propias para el reconocimiento del derecho del trabajo.³⁸

Se consagra la libertad de reunión, pero con fines políticos, más esta asociación no tenía carácter profesional, no constituía una auténtica libertad sindical, por lo que los obreros recurrieron al mutualismo como única forma de congregación para sus intereses.

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

³⁸ DÁVALOS, José. "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo." Segunda edición. Porrúa, México. 1991. p. 33.

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

En aquel régimen consecuente con las ideas que sostenían otros países, Don Antonio Martínez de Castro se basa e incorpora la figura delictiva del motín, siendo ilícita la coalición y la huelga en nuestra legislación penal de 1871. Bajo el título de "Delitos contra la Industria o el Comercio", expide el Código Penal el cual tipificaba en su precepto 925: "Se impondrá de ocho a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín (sic) o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".³⁹

El precepto anterior implicó la prohibición de asociarse para obtener mejores salarios, constituyendo delito penal, pero las reuniones se realizaban a pesar de las disposiciones del Código, por ser el único medio con el cual

³⁹ DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. p.597.

contaban los obreros para conquistar su mejoramiento y moderar los abusos patronales, ocasionando con ello se relegara el precepto penal, no se ejercía acción punitiva, se toleraban.

Si bien la libertad de asociación o reunión está reconocida en la Constitución en comento, no tenían carácter profesional. Ante ello la asociación obrera y la huelga son relegadas de protección jurídica hasta la caída del régimen porfirista.

“El México anterior a la Constitución de 1857 no conoció el problema obrero; las crónicas no hablan de movimientos obreros, ni de huelgas; y es porque no teníamos industria, salvo la minería y la incipiente de hilados y tejidos.

El derecho mexicano no condenó expresamente a la asociación profesional, a la coalición y a la huelga; después de 1857 las admitió como situaciones de hecho, en virtud del derecho de asociación que reconoció el artículo noveno de la Constitución.”⁴⁰

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Op. Cit., p.253.

2.2. Antes y durante la Revolución de 1910

En la segunda mitad del siglo XVIII se vivió en México un capitalismo liberal que quedó plasmado en la Constitución de 1857. Al respecto, el maestro De la Cueva cita la obra de José C. Valadéz en los siguientes términos: " I. Los años anteriores al triunfo del General Díaz fueron de extrema agitación en la República, como también los primeros de su gobierno. En agosto de 1877, a ejemplo, los obreros de la fábrica La Fama Montañesa, de Tlalpan, se declararon en huelga hasta obtener algunas concesiones de sus patronos; diversos periódicos de aquellos días dan cuenta de huelgas en Sinaloa, Guadalajara, Puebla y la misma capital de la República ... Con la consolidación del régimen vino el crecimiento del capital y su dominio. Desapareció la libertad de prensa y se detuvo el movimiento obrero. El siglo XX encontró a México en su primer período de prosperidad, pero solamente beneficiaba a las capas altas de la sociedad ... Así se prepararon los dos grandes episodios de la lucha de clases del siglo XX, la huelga de Cananea y la de Puebla y Veracruz." ⁴¹

El movimiento de Cananea es de especial importancia como

⁴¹ Ibidem. p.256.

manifestación de descontento con el porfirismo. Su importancia recae por ser la primera acción liberal independiente que los trabajadores mineros de dicha comunidad realizaban, con el fin de obtener no sólo la mejora en sus condiciones de trabajo, sino el respeto a su dignidad y a la igualdad en razón de la nacionalidad.

Reclamando en dicho centro de trabajo una jornada de ocho horas y un salario de cinco pesos diarios, así como que el número de trabajadores del mismo nunca fuera menor de 75% y en igualdad de condiciones con los trabajadores extranjeros. Como puede suponerse, la empresa consideró exageradas las peticiones de los trabajadores.

La intervención de las autoridades, a partir de ese momento, no se hizo esperar, dadas las condiciones sociales por las que atravesaba el país, debería de caer todo su peso en contra de los trabajadores y en favor de los empresarios.

Finalizaba el año de 1906, el clima reinante en materia laboral era ya de franco enfrentamiento entre la clase empresarial y la trabajadora; había prolongadas y continuas injusticias, siendo alimentadas por la oposición al

régimen dictatorial de Díaz.

“En septiembre de 1906, los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala constituyeron el Centro Industrial Mexicano, como organismo de defensa patronal, adhiriéndose después los dueños de las demás fábricas. Pretendiendo imponer un reglamento patronal con cláusulas contrarias a los intereses de los trabajadores, el cual es rechazado por los trabajadores textiles de toda la zona antes indicada. Dicho reglamento prohibía a los obreros recibir visitas en su casa, leer periódicos y libros sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en los salarios; pago del material estropeado y horario de las seis de la mañana a ocho de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos.”⁴²

En el centro del país, al principiar el año de 1907, los trabajadores de la región fabril orizabeña, que dada la nutrida industria textil de esa zona, alcanzaba un número considerable, se habían agrupado formando una sociedad mutualista de ahorro, pero el mutualismo era una forma de asociación

⁴² SAYEG Helú, Jorge. Las Huelgas de Cananea y Río Blanco. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1980. p. 99.

de ayuda más que de resistencia, no daba a los trabajadores mayores seguridades de defensa, no era el medio idóneo para llevar a la práctica sus ideales.

El conflicto en forma de huelga, estalló en forma inicial en esa región orizabeña y tenía un matiz social en la gran fábrica de hilados y tejidos de Río Blanco, Veracruz el cual se fue extendiendo a muchas otras factorías de la República. Frente a esta creciente ola de huelgas de esta rama de la industria, los empresarios se ven obligados a buscar una solución lo menos dañina a sus intereses, la encuentran en el arbitraje del Presidente de la República, al cual se aprestan a solicitar y adhieren los obreros en vista de la desesperante situación por la que atravesaban.

"Como era de esperarse, el fallo de Díaz resultó desfavorable a las peticiones obreras, empeorando más sus condiciones. Los trabajadores se dedicaron a saquear e incendiar las tiendas de raya, resultando obvio que las autoridades tomaron como un desacato al gobierno esta actitud de los trabajadores, no era en esencia sino la forma de demostrar su repulsión hacia aquello contra su dignidad y la represión brutal no se hizo esperar, a los pocos días el orden sería restablecido y las labores se reanudaron de acuerdo a las bases sentadas en el laudo presidencial, a la par se encarcelarían a los

principales líderes." ⁴³

Tres años después, la Revolución había triunfado y Porfirio Díaz abandonó el país. Durante los meses de marzo y octubre de 1911, se formaron diversos sindicatos y confederaciones, cuyos objetivos iban encaminados al mejoramiento de sus agremiados. En noviembre, Madero ocupó la Presidencia de la República y durante su régimen protegió a los grupos sindicales, caso específico fue la Liga Obrera Mexicana.

Una de las agrupaciones más importantes de este período fue la Casa del Obrero, fundada el 22 de septiembre de 1912, fungió como órgano cultural de tendencia liberal y anarquista, trató de fortalecer el sindicalismo y llevó a cabo huelgas, paros y manifestaciones, todo ello provocó que fuera hostilizada por las autoridades gubernamentales.

El golpe militar de Victoriano Huerta y el asesinato del Presidente Madero desataron la Revolución Constitucionalista y es en este período, en una

⁴³ *ibidem*. p.110.

manifestación celebrada el 1 de mayo de 1913, que la Casa del Obrero adquirió la denominación de Mundial (C.O.M.) y con más de 25 mil trabajadores exigió ante el Congreso de la Unión la jornada de ocho horas diarias, la ley de indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo, así como el reconocimiento legal de los dirigentes sindicales.

En la fundación de la casa del Obrero Mundial participaron también los servidores del Estado, entre otros: la Unión de Carteros de la Ciudad de México y los trabajadores tranviarios.

2.3. Época preconstitucionalista

Antes de la expedición de la constitución en el año de 1917, se dio en México un movimiento legislativo tendiente a atender las condiciones de la clase trabajadora, la cual denominaremos época preconstitucionalista.

Durante este período son varias las disposiciones sobre trabajo dictadas y entre las que encontramos la del general Salvador Alvarado, la de Cándido Aguilar, Manuel M. Diéguez y Agustín Millán siendo las más destacadas por su

contenido las siguientes:

2.3.1. Ley de Asociaciones Profesionales de Veracruz de 1915

La Ley de Agustín Millán, fue promulgada el 6 de octubre de 1915, la cual reconoció a las asociaciones profesionales, personalidad jurídica y contribuyó a la proliferación de organizaciones gremiales, estableciendo en su artículo 3° lo siguiente: "Llámesese sindicato a la asociación profesional que tiene como fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de su trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia"

En este período se vislumbra la etapa de transición entre la tolerancia de las organizaciones de trabajadores y su pleno reconocimiento y protección por los legisladores de esta Entidad Federativa.

2.3.2. Ley Salvador Alvarado de 1915

Durante el período preconstitucional, el General Salvador Alvarado, gobernador y comandante militar del Estado de Yucatán, expidió el 11 de diciembre de 1915, la Ley del Trabajo de Yucatán.

Siendo el Estado de Yucatán, en esa época, la cuna del socialismo mexicano consignador de las asociaciones profesionales, basadas sobre un sindicato industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.

La Ley Salvador Alvarado en su exposición de motivos indicaba entre otras cuestiones que el ejercicio de la libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación de las clases proletarias por lo que los gobernantes deben reconocer a la uniones y federaciones de obreros agrupados para la defensa de sus intereses, con toda la personalidad moral y jurídica que merecen para la efectividad de sus funciones al igual que se hace con los patrones, por lo que se deben plasmar en la legislación del trabajo.

En su precepto número 21 establecía lo siguiente: "ara formar una unión industrial con personalidad ante las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, se requieren: ... II. Cuando se trate de obreros, no podrá ser formada por menos de diez de la misma industria y del mismo distrito industrial. Los Sindicatos de obreros actualmente constituidos adquirirán el carácter de uniones con sólo el requisito de registrarse en las Juntas de Conciliación".

La Ley Salvador Alvarado reconocía la formación de las uniones industriales, con un mínimo de integrantes, así como la de registrarse ante las autoridades laborales competentes.

2.6. Período Constitucionalista de 1917

El Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza, no contemplaba entre sus planes la reforma de la Constitución de 1857, siendo su propósito real el de romper con el equilibrio entre los Poderes Ejecutivo y Legislativo a quienes responsabilizaba de los problemas existentes.

La libertad de trabajo es ratificada por los constituyentes de 1917, al

comenzar la discusión del artículo 5º, con un contenido social, aspirando a establecer preceptos no concernientes al régimen de garantías individuales, sino superior: garantías para una clase social, la trabajadora, reformas para cumplir con las garantías sociales. Reivindicando a los trabajadores quienes tienen como único patrimonio su fuerza de trabajo a través del equilibrio de los factores de producción.

Su reforma sólo se limitaba en general a indicar que nadie puede ser obligado a prestar trabajo personal sin una justa retribución, complementando la fijación de duración máxima del contrato de trabajo.

Tal documento es dado a una comisión para su estudio, pero es modificado por un grupo de legisladores quienes ven más allá en materia laboral, precediéndole una serie de discusiones al respecto.

“El origen del artículo 123, se encuentra en el dictamen del artículo 5º, donde se adicionaba con las garantías sobre jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo industrial para niños y mujeres, descanso hebdomadario, así como igual salario para igual trabajo, derecho a indemnización por

accidentes profesionales, contenido en la iniciativa de los diputados."⁴⁴

Dicha iniciativa tiene como finalidad satisfacer las aspiraciones sociales hasta entonces pretendidas por los legisladores constituyentes, llevando consigo y proteger no sólo a la persona obrera, sino a una clase social; la trabajadora, consignándoseles entre otros derechos el de asociación y huelga.

Es en el año de 1917 cuando se publica la Constitución, y la inclusión, en ésta del artículo 123, el sindicalismo mexicano arriba a su reconocimiento legal de su existencia, con el rango de garantía social constitucional. El texto aprobado por el Constituyente, respecto al sindicato es:

"Título Sexto. Del Trabajo y de la Previsión Social.

Artículo 123. "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera en general, todo contrato de trabajo...

⁴⁴ ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Segunda edición. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1959. p.14.

XV. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc..."⁴⁵

El artículo 123 constitucional tiene un gran contenido social, pero no socialista. Es la primera disposición dictada en el mundo consagrado a los derechos de los trabajadores. Ha tenido este numeral múltiples reformas y adiciones, la primera tuvo por objeto federalizar la legislación laboral, a partir de entonces es facultad exclusiva del Congreso de la Unión reglamentarlo.

Entre las garantías fundamentales encontramos: la libertad sindical para trabajadores y empresarios consagrada en la fracción XVI, reconocieron y definieron el derecho de huelga de los trabajadores, el derecho al paro de los empresarios en las fracciones XVII, XVIII y XIX.

La coalición, huelga y asociación profesional constituyen algunas de las denominadas instituciones del derecho colectivo, son reglamentadas y elevadas

⁴⁵ Ibidem. pp.122-124.

a rango constitucional en el precepto 123.

2.5. Precedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1970

Los beneficios que trajo consigo la declaración de derechos sociales de 1917 son incontables, sin embargo en el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional se facultaba al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin embargo en la resoluciones que dictaban las autoridades locales y que afectaban a trabajadores pertenecientes a ramas productivas similares recibían un tratamiento diverso en cada entidad federativa y cuando los conflictos colectivos se extendían a dos o más Estados, la autoridad laboral de ninguno de ellos intervenía adecuadamente porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

Dado lo anterior, el poder revisor de la Constitución reformó dicho párrafo introductorio en el año de 1929, proponiendo una solución francamente original: la Ley del Trabajo sería única para todo el país y se expediría por el Congreso Federal, correspondiendo su aplicación a las autoridades locales salvo en algunas materias que se consideran de competencia federal.

La Ley Federal del Trabajo vigente es de 1970, sin embargo la primera Ley del Trabajo es de 1931, por lo que es necesario hacer una breve reseña de los antecedentes de la ley obrero patronal en vigor.

2.5.1. Proyecto Portes Gil

Como a partir de la reforma de 1929 quedó abierto el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo, el primer Proyecto de Código Federal del Trabajo fue presentado en julio de ese mismo año, por encargo de Emilio Portes Gil.

Dicho proyecto encuentra oposición por parte de las agrupaciones obreras, fundada en los errores encontrados en el mismo en materia sindical; estableciendo el principio de sindicalización única, ya en el Municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa, para los de este segundo tipo y porque consignó la tesis de arbitraje obligatorio de la huelga, además de la antipatía hacia el Presidente Portes Gil, se determinó que fuera rechazado.

2.5.2. Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

El segundo proyecto, el cual no llevaría el nombre de código sino de ley, formulado cuando era Secretario de Industria, Comercio y Trabajo Aarón Sáenz, tomó en consideración las conclusiones de una convención obrero-patronal organizada por la misma Secretaría de Industria. Este trabajo se convirtió en la primera Ley del Trabajo, promulgada por el Presidente Ortiz Rubio en 1931.

La libertad sindical, consagrada por el Constituyente de 1917 y consolidada en este proyecto, consistía, ante todo, en el derecho a la existencia misma de las asociaciones de trabajadores. Se reconoció expresamente el derecho de aquéllos a formar sindicatos, sin haber necesidad de una autorización previa, además de ser la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. Esta disposición tiene doble importancia, el reconocer a las organizaciones obreras su carácter de instrumentos de lucha y separarlas claramente de los organismos patronales, descartando la existencia de una agrupación mixta.

Se reconoce otra libertad, de carácter individual, al determinar que a

nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Se desea fortalecer a estas organizaciones mediante la afiliación libre y espontánea de sus miembros y también evitar que por presiones externas se vean impedidos de formar parte de aquéllos.

El sindicato se encargaría de hacer respetar la barrera social, marcando los límites al enfrentamiento de las partes y aseguraba el control y la disciplina de los trabajadores.

Se lucharía por el respeto al principio de la libertad sindical, la cual se traduce en dos cuestiones: Dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte del sindicato o no, así como salvaguardar su prerrogativa para separarse del mismo cuando le convenga, y la de elegir entre varias agrupaciones la que prefiera.

El proyecto original de la Ley del Trabajo de 1931, enviado al Congreso, consagra el principio de libertad sindical y así fue aprobado.

Reglamentó lo relativo al registro de los sindicatos y a sus

consecuencias. Los trabajadores tenían el derecho de asociarse para formar sindicatos, sin necesidad de recabar autorizaciones previas. Esto en teoría significó que los trabajadores podrían promover abiertamente la creación de organismos de defensa, reunirse cuantas veces fuera necesario para constituirlos, elaborar sus estatutos y elegir mesas directivas. Concluida esa etapa, estarían en posibilidad de solicitar su registro ante las autoridades del trabajo especificadas en la ley, para que éstas verifiquen si se han cumplido los requisitos formales, si se persiguen por la nueva agrupación los fines propios y sus estatutos contienen los preceptos necesarios en el desenvolvimiento democrático de su funcionamiento.

El registro de un sindicato produce efectos ante todas las autoridades y los actos que ejecuta tendrán plena validez cuando se ajusten a derecho. Gozan de personalidad jurídica; tienen capacidad legal para adquirir bienes y no podrá ser cancelado su registro por la vía administrativa.

La libertad de asociación sería incompleta si los sindicatos no tuvieran a su vez la posibilidad de formar Federaciones, y éstas, la de integrar Confederaciones.

Estableció la prohibición a los sindicatos de intervenir en los asuntos políticos. Esta posición pudo derivar de interpretaciones restrictivas sobre el verdadero campo de acción de las organizaciones obreras y la relación tan estrecha que existe entre la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores y la participación de sus asociados en la toma de decisiones políticas.

La transformación que significó la Revolución Industrial en los cambios de los sistemas de producción en todo el mundo trajo como consecuencia que las asociaciones profesionales hayan estado prohibidos durante mucho tiempo, por considerarse sus fines contrarios a la libertad y autonomía individual en la vida económica; posteriormente fueron admitidos con limitación, y por fin reconocidos y utilizados por el Estado para sus propios fines, a través de la absorción de su estructura.

El artículo 249 de esta Ley establecía la prohibición a los sindicatos de interferir en los asuntos políticos del país, restricción que tiempo después fue derogada, permitiendo a los sindicatos formar un importante sector de los partidos políticos nacionales.

A finales de la gestión de Vicente Lombardo Toledano al frente de la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), con el apoyo oficial y la promesa de abrir nuevos canales democráticos de dicha central, se logró que importantes sindicatos nacionales de industria, como el de ferrocarrileros y el de electricistas, retornaran a aquella central. Mas de inmediato se procedió a controlarlas, desconociendo o cambiando a comités directivos.

La CTM respaldó las medidas de Miguel Alemán Valdés, Secretario de Gobernación, se incorporó a la política de unificación. Consciente de su dominio el Gobierno organizó un frente obrero, contrarrestando la acción de la central obrera, creándose la Confederación Obrera Campesina Mexicana (COCM) en 1942. En julio, Ávila Camacho hizo suscribir un Pacto de Unidad Obrera, circulando dentro del esquema tripartito del corporativismo, a las principales organizaciones sindicales: CTM, CROM, CGT, COCM.

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

Después de la expulsión del lombardismo, el grupo de Fidel Velázquez

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

modificó los estatutos de la CTM, en el sentido de promover la política del buen vecino y la democracia sindical, adoptando como táctica fundamental, la lucha por la unidad nacional.

En el período presidencial de Gustavo Díaz Ordáz se adoptó una política de apoyo al desarrollo y estabilidad convencionales, respaldada en la más absoluta intransigencia hacia los cuadros opositores. Desde un principio apuntó su intención de grupos verticales al sindicalismo patrio y con energía reprimió todo brote de reacción obrera, como el de médicos y pilotos aviadores.

La situación hizo crisis, ante la inminencia de las olimpiadas, pero también coincidente con el movimiento estudiantil del 68. La intolerancia del régimen y los grandes desajustes económicos hicieron incontrolable el conflicto.

Como premio a la abstención de las centrales obreras no comprometidas con el movimiento estudiantil, Díaz Ordáz hizo expedir una nueva Ley Federal del Trabajo.

El primero de mayo de 1970 se expidió la nueva Ley Federal del Trabajo,

a la cual se considera que es una adaptación con algunas adiciones de la legislación laboral del 31.

El presidente Luis Echeverría Álvarez en diciembre del mismo año inicia un programa de gobierno con más apertura y diálogo para el movimiento obrero. Siempre apoyado con bases populistas, abre de alguna manera las puertas al sindicalismo, las cuales a través de diversas corrientes democráticas e independientes, reacciona por sus reivindicaciones tanto económicas como políticas frente a una profunda crisis económica.

Pero es en 1971 cuando el gobierno de Echeverría deja ver su política contradictoria de estimular, controlar y después desconocer y reprimir a las agrupaciones obreras. Al final del sexenio el hostigamiento y el propósito de aniquilar las acciones sindicales son reiteradas y a fondo, en 1976, decae de alguna forma el sindicalismo independiente.

Al transcurso de los años se han dado buenas ideas, procurando el bienestar del trabajador aunque el desequilibrio siga latente, sin embargo en el presente se pretende obtener mayores ingresos con la fuerza de trabajo.

La libertad sindical está detentada originalmente por el trabajador pero, los sindicatos una vez constituidos, adquieren una existencia y realidad propias creando como consecuencia nuevas garantías. Por lo tanto existe un derecho personal a la sindicalización y un Derecho Colectivo de los sindicatos destinadas a fines supremos del Derecho del Trabajo.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

La problemática del registro de sindicatos debe ser analizada desde la óptica de las disposiciones jurídicas vigentes en nuestro país; por lo tanto debemos partir de la norma suprema que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, la Ley Federal del Trabajo de 1970, para en su momento, finalizar con tesis emitidas por el Poder Judicial de la Federación y en su caso por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

3.1. La Constitución de 1917

Como se ha señalado en diversas ocasiones con la promulgación de la Constitución Política en 1917, se establecieron nuevas perspectivas de mejoramiento para la clase trabajadora, clase que no fue muy socorrida y dignificada en los siglos pasados, ya que los obreros eran tratados sin ninguna consideración, trabajaban jornadas de sol a sol, en ocasiones sin retribución alguna, manejados inclusive como mercancías y tratados como esclavos.

En la Constitución de Apatzingán de 1814 se estableció el principio de la libertad del trabajo. Por su parte, en la Constitución de 1857, el artículo 4º se refería a la libertad de trabajo, y en el artículo 5º se señaló que nadie puede ser obligado a prestar trabajos sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

La clase obrera en nuestro país durante la época en que Porfirio Díaz era presidente no contaba con leyes de trabajo que protegieran a los obreros, es hasta 1917 cuando por primera vez la Constitución contiene un título especial para los trabajadores; el título sexto, denominado del trabajo y de la previsión social, el cual está integrado por solo un artículo, el 123, cuyo contenido trae consigo mejoramiento para la clase explotada, ya que contiene normas dirigidas exclusivamente para la protección y reivindicación de los derechos de la clase trabajadora; entre esos derechos se encuentra el de asociación profesional para obreros y empresarios; derecho que está expresamente señalado en la fracción XVI del apartado "A" del mencionado artículo, estableciéndose como finalidad que tanto unos como otros se unan y formen sindicatos para defender sus respectivos intereses laborales.

El Constituyente de 1917 consagró la libertad de trabajo en los artículo 4º y 5º los que originalmente preceptuaban:

"Artículo 4º .- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión , industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo 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 cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben 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 impuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, los de las armas, los de jurados,

los cargos concejiles y los cargos de elección popular, directa o indirecta, y obligatorias y gratuitas, las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación y el objeto con que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro o en que renuncie temporalmente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fija la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, el Constituyente de Querétaro dio lectura al proyecto referente al artículo 5º de la Constitución, al discutirse su texto, los legisladores se dan cuenta que el proyecto es de tal importancia, que deciden separar del mismo como título especial y autónomo el artículo 123.

"Artículo 123 .-Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

El derecho de asociación sindical tiene por finalidad no sólo el mejoramiento económico del trabajador, sino que tiene por objeto la reivindicación de sus derechos, es un recurso que permite a los trabajadores

ascender a niveles superiores en sus relaciones con los propietarios de los medios de producción.

Por medio del sindicato, los trabajadores logran ser escuchados en sus peticiones y tienen mayor fuerza de acción.

Con el artículo 123 cambia el rumbo de la vida laboral de los trabajadores, pues se encuentran protegidos por un precepto constitucional que les garantiza gozar de derechos que tiempo atrás estaban prohibidos y negados para ellos, tal es el caso del derecho de sindicación, el cual les estaba denegado totalmente, hasta la aparición del artículo 123 constitucional.

3.2. EL Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo

El derecho de afiliarse a un sindicato o de formar uno, es tan importante para los trabajadores que incluso arriesgaron su vida y su libertad, por ello, la libertad sindical es uno de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, derecho que fue reconocido por esta organización, misma que procuró su expansión en todo el mundo.

Internacionalmente, desde la Declaración de Filadelfia, expedida en 1944 y a la cual nuestro país se adhirió, fue promulgada la libertad de asociación profesional como un derecho inalienable del trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo es el organismo que se encarga de tutelar a nivel internacional los derechos de los trabajadores. Para poder lograrlo, ha realizado diversos convenios relativos a distintos derechos de la clase trabajadora, pero el destino deseado de esos convenios no es sólo su ratificación, la cual constituye el acto por el que un Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo se compromete internacionalmente a cumplirlo, sino el de aplicarlo y observarlo adecuadamente, ya que es ahí donde radica su fuerza, pues en caso contrario, de nada serviría la ratificación si el convenio no se aplica.

Desde su origen, la Organización Internacional del Trabajo observó la necesidad de crear un convenio relativo a la libertad sindical, pero es hasta el 17 de junio de 1948, cuando en la Ciudad de San Francisco, en la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, decide reunir en un convenio los aspectos sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicarse, creando así el convenio número 87, cuyas principales disposiciones

son las siguientes:

"Artículo 2° Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas".

"Artículo 3° Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal".

"Artículo 4° Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa".

"Artículo 7° La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden estar subordinadas a condiciones de naturaleza tal que limiten la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio."

"Artículo 8° ... La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de manera que menoscabe las garantías previstas en el presente Convenio".

Como podemos observar, en los artículos transcritos quedan plasmadas garantías de gran importancia para el derecho de sindicación, las cuales pueden resumirse en lo siguiente:

- Tanto trabajadores como empleadores, sin distinción y sin autorización, tienen derecho a constituir o afiliarse a un sindicato.

- Autonomía interna.

- La personalidad jurídica de las asociaciones no puede estar subordinada a condiciones que limiten la aplicación de este Convenio.

- La legislación laboral nacional no debe menoscabar las garantías del Convenio.

México, por el hecho de formar parte de la Organización Internacional del Trabajo y haber ratificado el convenio número 87 se compromete a tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho sindical, además de evitar cualquier limitación a la organización autónoma y libre de los trabajadores.

Y sin ningún otro procedimiento más que el establecido por el artículo 133 de la Constitución mexicana, por el cual el sólo hecho de que el Tratado Internacional esté de acuerdo con la misma, haya sido celebrado por el Primer Mandatario de la Nación aprobado por el Senado, el convenio operará de inmediato dentro de nuestro territorio como Ley Suprema de toda la Unión, lo cual significa que no hay ley de mayor jerarquía que pueda aplicarse sobre el Convenio 87, o por encima de la misma Constitución.

Además, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 6° señala, que todos los tratados celebrados en términos del artículo 133 Constitucional, serán aplicados a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador; por lo consiguiente, en materia sindical, las normas laborales deben ser aplicadas en todo lo que beneficien a las asociaciones profesionales.

3.3. La Ley Federal del Trabajo de 1970

El Título Séptimo de esta Ley se denomina "Relaciones Colectivas de Trabajo" el cual contiene ocho capítulos, refiriéndose el primero a las coaliciones y el segundo a sindicatos, federaciones y confederaciones.

El total de artículos que componen estos dos capítulos son 31, y en ellos se contienen los principios generales que rigen en nuestro país a las asociaciones profesionales de los cuales se hace un análisis de los más relevantes y que se refieren a la libertad sindical y al registro de los sindicatos.

Los artículos 354 y 355 confirman el principio de libertad sindical que reconoce la Constitución de 1917 antes analizada, señalando que la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus respectivos intereses.

El artículo 356 contiene el concepto legal de sindicato que ya se estableció en el capítulo I de este trabajo, es decir, "es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses." Aunque vale hacer aquí una reflexión: la asociación profesional de trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores en tanto que la de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales en los que se cuenta la propiedad privada.

Por otra parte, el artículo 357 dispone que "Los trabajadores y los

patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa." Este precepto es consecuencia lógica del principio de libertad sindical que establece la Ley Suprema de nuestro país.

Así mismo, el artículo 359 establece que "los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción."

El artículo 364 señala que: "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 entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste."

De igual forma el artículo 365 preceptúa lo siguiente: "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en la 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 patronos, 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.”

Por otra parte, el artículo 356, ordena: “El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

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

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

Así mismo el artículo 367 dispone: "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que hayan registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

Finalmente, el artículo 369 establece: "El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

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

Como podrá observarse, las autoridades del trabajo sólo reconocerán a los sindicatos que acrediten su registro y el de su directiva. La Ley Federal del

Trabajo en algunos de sus preceptos consagran la libertad sindical al permitir la constitución de sindicatos, federaciones y confederaciones sin previa autorización teniendo el derecho de redactar sus estatutos, a elegir libremente a sus representantes, a organizar su administración y formular su programa de acción. Igualmente se establecen limitaciones para negar el registro; se establece la prohibición de disolver, suspender o cancelar dicho registro por vía administrativa.

Se otorga personalidad jurídica a las asociaciones profesionales legalmente constituidas como personas morales.

En este punto es importante hacer notar que el artículo 692 fracción IV entre otros de esta misma ley se relaciona con las disposiciones anteriores al disponer: "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas: ... IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato."

3.4. Tesis del Poder Judicial de la Federación

En el ámbito del derecho existen tres formas de creación de las normas jurídicas: fuentes formales, reales e históricas.

Fuentes reales son los factores y elementos que determinan el contenido de las normas. Fuentes históricas son los documentos que encierran el texto de una ley (papiros, libros, inscripciones). Las fuentes formales son procesos de creación de las leyes. Un proceso implica la idea de una sucesión de momentos.

Las fuentes formales del derecho son la Legislación, la Costumbre y la Jurisprudencia.

En los países de derecho escrito, la Legislación es la más importante fuente formal. México pertenece a este sistema; en éste proceso se distinguen 6 etapas: iniciativa, discusión, aprobación, sanción, publicación e iniciación de la vigencia.

La costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatoria. En México, la costumbre desempeña un papel muy secundario, sólo es jurídicamente obligatoria cuando la ley le otorga tal carácter, es supletoria del orden positivo.

Por otra parte, el término Jurisprudencia posé en México dos acepciones distintas: una equivale a ciencia del derecho o teoría del orden jurídico positivo. La segunda, sirve para designar el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales. Algunas veces, la ley otorga a las interpretaciones expuestas en las sentencias de ciertas autoridades judiciales, carácter obligatorio, en relación a otras autoridades de inferior rango. Estas sentencias o resoluciones se les denomina tesis.

En nuestro sistema judicial, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia obliga a la propia Corte y a los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal; Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales o Federales.

Las sentencias ejecutorias de las Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno constituyen jurisprudencia, siempre que lo expuesto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por 8 ministros si se tratara de jurisprudencia del pleno, o por 4 ministros, en los casos de jurisprudencia de las Salas.

La jurisprudencia que establezcan los Tribunales Colegiados de Circuito, en materia de su competencia exclusiva, es obligatoria para los mismos tribunales, así como para los Juzgados de Distrito, Tribunales Judiciales del fuero común, Tribunales Administrativos y del trabajo que funciones dentro de su jurisdicción territorial.

Las ejecutorias de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que la integran.

Las decisiones de los Tribunales Colegiados antes mencionados contenidas en sentencias o ejecutorias llamadas también tesis, serán jurisprudencia siempre y cuando reúnan los requisitos de las cinco ejecutorias

no interrumpidas.

Las tesis jurisprudenciales tienen la misma fuerza normativa de un texto legal. Así tenemos que en México, se han dictado diversas de ellas acerca de la libertad sindical y la obligación de los sindicatos a registrarse ante las autoridades del trabajo, las cuales se transcriben a continuación:

“ SINDICATO. REGISTRO DE, SU NEGATIVA DEBEN RECLAMARLA LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES. La totalidad de los integrantes del sindicato debieron promover el juicio de amparo y no su Secretaría General, por carecer de personalidad jurídica para ello, debido a que la responsable negó el registro a dicho sindicato, requisito necesario para la existencia jurídica de éste. No se opone a lo anterior que el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo disponga que la representación de un sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva, pues esto debe entenderse que es en relación con el sindicato, pues esto debe entenderse que es en relación con el sindicato que a través de su registro haya quedado legalmente constituido, conforme a lo dispuesto por el artículo 365 de dicho ordenamiento, y como consecuencia, adquirió personalidad jurídica.” Séptima Época. Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito. Seminario Judicial de la Federación. 169-174 Sexta parte. p. 189.

“SINDICATOS. REGISTRO DE LOS, NEGATIVA Y REPRESENTACIÓN EN EL AMPARO CONTRA LA MISMA. Tomando en cuenta que lo dispuesto por el artículo 374 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que los sindicatos adquieren personalidad jurídica desde que se constituyen y no desde que se registran, resulta claro que quien debe pedir amparo contra la negativa de su registro de los mismos, son los propios sindicatos, a través de sus representantes legales, por ser dichos sindicatos los directamente afectados por tal negativa, y no sus integrantes, a quienes si bien les afecta también ese acto, esa afectación por ser sólo indirecta no les confiere legitimación procesal activa para impugnarlo por su propio derecho.” Séptima Época. Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito. Semanario Judicial de la Federación, 163-168 Sexta Parte. p. 147

“ SINDICATOS. LOS LEGITIMADOS PARA PROMOVER EL AMPARO CONTRA LA NEGATIVA DE SU REGISTRO SON SUS REPRESENTANTES, NO SUS INTEGRANTES EN LO PARTICULAR. El artículo 374 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el artículo 364 de la Ley Laboral. A través del registro a que se refiere el artículo 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de

que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que los propios sindicatos, por conducto de sus representantes legales, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa de registro sindical y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esa determinación no son ellos en lo individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados." Octava Época, Cuarta Sala. Apéndice de 1995. Tomo V. Parte SCJN. p. 349.

" SINDICATOS, REGISTRO DE LOS. CANCELACIÓN. EFECTOS. De acuerdo con lo establecido por los artículos 365, 368 y 375 de la Ley Federal del Trabajo, la personalidad jurídica de un sindicato nace cuando se encuentra legalmente constituido y registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, momento éste en que surge como persona moral, produciendo efectos ante todas las autoridades; por lo que al quedar cancelada su inscripción, por cualquier motivo, deja de existir como persona moral." Séptima Época, Primer Tribunal Colegido en materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación. 157-162 Sexta Parte. p. 154.

Del análisis a las anterior tesis se desprende que el Poder Judicial de la

Federación considera al registro como un elemento constitutivo del sindicato, pero en ocasiones duda, y afirma que la asociación nace como tal desde que se constituye con la voluntad de los trabajadores y no con la decisión de la autoridad.

CAPÍTULO IV

EL REGISTRO COMO OBSTÁCULO A LA LIBERTAD SINDICAL

4.1. El principio de libertad sindical

Una vez establecidas las asociaciones profesionales, como se vio, fueron combatidas intensamente hasta que finalmente logran ser reconocidas y apoyadas por el Estado, y es lógico que para lograr sus fines necesiten desarrollarse en total libertad, siempre y cuando no transgredieran las normas legales o los derechos de terceras personas.

El principio de libertad sindical, es consagrado primeramente por la fracción XVI, apartado A del artículo 123 de la Constitución mexicana, la cual establece que tanto los obreros como los empresarios, tienen derecho a formar sindicatos y defender por medio de ellos sus respectivos intereses, estipulación que es tomada como base para la redacción del artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo, el cual reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

La misma legislación en los artículos 357 y 358 establece que, no se necesita autorización para formar un sindicato y nadie puede ser obligado a formar parte de él; preceptos que conjuntamente tutelan la libertad sindical de todos los trabajadores que laboren en cualquier actividad.

Alfredo J. Ruprecht realizó un estudio acerca de la libertad sindical, en la cual precisa que las asociaciones profesionales fueron combatidas ampliamente, sin embargo esta libertad se ha encarado desde la perspectiva de diversas doctrinas como lo son el marxismo, el fascismo o la doctrina socialcristiana.

Los autores brasileños han seguido a la doctrina francesa la cual clasifica a la libertad sindical desde el punto de vista del individuo, del grupo profesional y con relación al Estado en los siguientes términos:

“En relación al individuo:

- a) libertad de adherir a un sindicato;
- b) libertad de no filiarse a un sindicato;
- c) libertad de renunciar a un sindicato.

En relación al grupo profesional:

- a) libertad de fundar un sindicato;
- b) libertad de determinar el cuadro sindical en el orden profesional y territorial;
- c) libertad de establecer relaciones entre sindicatos para formar agrupaciones más amplias;
- d) libertad para fijar las reglas internas; formales y de fondo para regular la vida sindical;
- e) libertad en las relaciones entre el sindicalizado y el grupo profesional;
- f) libertad en las relaciones entre el sindicato de empleadores y de empleados;
- g) libertad en el ejercicio del derecho sindical en relación a la profesión;
- h) libertad en el ejercicio del derecho sindical en relación a la empresa"

En relación al Estado:

- a) independencia del sindicato en relación al Estado;
- b) el conflicto entre la autoridad del estado y la acción sindical;

c) integración del sindicato en el estado."⁴⁶

Por otra parte, reconoce las dificultades a que se han enfrentado los obreros en su intento por asociarse en defensa de los problemas que atañen a todos, sino que va más allá, deben trascender sus beneficios a la sociedad en la que están inmersos los sindicatos inclusive intervenir en los problemas políticos. Pero lo más importante no está en que se le reconozca a trabajadores el derecho a sindicalizarse sino más que nada es el derecho de entablar relaciones de representación colectiva, es decir, se trata de que se le reconozca personalidad jurídica diversa a la de los miembros del sindicato.

Por otra parte, se ha tratado de establecer si la libertad de asociación profesional es un derecho colectivo o individual, asumiendo que ese derecho es un derecho de los trabajadores frente al estado y al patrono y no un derecho de los grupos profesionales frente a los hombres manifestándose de la siguiente manera:

- > libertad positiva de ingresar a un sindicato;
- > libertad negativa de asociarse, es decir, de no pertenecer a ningún sindicato;

⁴⁶ Ruprecht, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. Op. Cit. p.36.

- libertad de separarse de un sindicato.

Finalmente, Ruprecht apoyado en las definiciones proporcionadas por Cesarino Junior, Napoll, Alonso Garcia, y Gros Espiell estableció su propio concepto de libertad sindical en los siguientes términos: "es el derecho que todo trabajador o empleador tiene de asociarse libremente o no hacerlo o renunciar a la asociación constituida para la defensa de sus derechos e intereses profesionales y el ejercicio pleno de facultades y acciones necesarias para el cumplimiento de dichos fines."⁴⁷

El derecho de asociarse debe pertenecer a todas las personas, salvo que el derecho interno determine que por razones de interés público cierta categoría debe ser excluida de esta garantía, ya que debe recordarse que no hay derechos absolutos, tal es el caso de los servidores públicos, pero en tratándose de las fuerzas armadas y de seguridad, no existe posibilidad alguna para el goce de este derecho. La sindicación libre es uno de los fundamentos de la libertad sindical.

⁴⁷ Ibidem. p.43

En México, la Constitución contiene un título especial para los trabajadores, el título sexto denominado del trabajo y de la previsión social, el cual está integrado por sólo un artículo, el 123, precepto que trajo consigo mejoramiento para la clase explotada, en el se establece el principio de la libertad sindical el cual significa que tanto obreros como empresarios gozan de la garantía de asociación profesional para defender sus respectivos intereses.

4.2. El registro de los sindicatos: de elemento declarativo pasó a ser un elemento constitutivo por disposición de la Ley Federal del Trabajo

Debemos recordar que en la Ley Federal del Trabajo la cual es reglamentaria del artículo 123 constitucional Apartado "A" no se otorga al Estado la potestad de registrar o no a las asociaciones profesionales, sin embargo, desde la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, se reglamentó en su articulado que las autoridades locales otorgarían un registro a los sindicatos para acreditar su existencia jurídica.

De manera general, en el ámbito del derecho el registro es un acto declarativo de naturaleza administrativa, mediante el cual se reconoce, se anota

o se inscribe un hecho o un acto jurídico. El registro constata los intereses de las personas.

Pero el registro en materia sindical transitó en sentido opuesto a la doctrina, pues en la práctica representa el acto que otorga la personalidad jurídica al sindicato, lo que significa que concede el nacimiento de la asociación dentro del mundo jurídico-laboral, la propia Ley Federal del Trabajo establece en sus artículos 365 y 368, que los sindicatos deben registrarse y que el registro del sindicato y su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades, lo cual significa que el registro de los sindicatos es un acto obligatorio, sin el cual la asociación no tendría vida jurídica, ni sería reconocida por las autoridades para defender los intereses de sus agremiados, por lo tanto, sin registro la asociación profesional no existe.

Respecto a esto, el maestro José Dávalos dice: "El registro sindical no es nocivo en sí mismo como acto de conocimiento por parte del Estado, de la voluntad de los trabajadores de unirse en defensa de sus intereses comunes, como respuesta a la necesidad de establecer un marco de seguridad y orden para la vida de estas instituciones; lo grave es, que se pretenda subordinar el nacimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, a un acto meramente

administrativo".⁴⁸

Es claro que para dicho autor el registro es un acto administrativo por medio del cual se subordina el nacimiento de la personalidad jurídica de la asociación profesional, por que no duda que está latente una realidad jurídica en nuestro país, ya que el registro sindical es un acto administrativo que no se limita a comprobar el cumplimiento de requisitos, o a verificar la existencia del sindicato, al contrario, es un acto gubernativo que determina una situación jurídica: la existencia de un sindicato; acto que excede de los límites de las facultades otorgadas por el derecho, tendientes a dar publicidad a la creación de un sindicato.

El registro es el acto que otorga personalidad jurídica al sindicato y sin él las autoridades laborales en México, no reconocen la existencia de las asociaciones profesionales.

⁴⁸ DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos, Seguridad Social. Perspectivas. Segunda edición. Porrúa. México. 1992. p. 169.

4.3. La toma de nota: una excesiva facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, otorgada por un simple Reglamento Interno

Para que un sindicato sea registrado debe remitir a la autoridad competente por duplicado, copias autorizadas del acta del asamblea constitutiva, de los estatutos y del acta de la asamblea en que se hubiese elegido directiva, así como una lista con el número, nombres y domicilios de los miembros, y con el nombre y domicilio del patrón al que se prestan los servicios (artículo 365, fracciones I a la IV de la Ley Federal del Trabajo).

Con posteridad al registro de un sindicato, pueden darse cambios de directiva o modificaciones estatutarias, las que deben ser comunicadas dentro de un término de diez días a la autoridad registradora; asimismo, es obligación del sindicato informar, por lo menos cada tres meses, de las altas y bajas de sus miembros (artículo 377, fracciones II y III del citado ordenamiento jurídico). Al acto administrativo de avisar de las variaciones anteriores, se le conoce como "toma de nota".

Es una garantía constitucional constituir asociaciones profesionales sin autorización previa, conforme a lo preceptuado en la fracción XVI del artículo

123 Apartado "A" Constitucional; la Ley Federal del Trabajo en el artículo 357 y las disposiciones del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

A pesar de la existencia de disposiciones jurídicas que obligan al poder estatal a respetar la libertad sindical, en algunas ocasiones no son efectivamente esas leyes las que se hacen valer cuando existe un trámite o conflicto de carácter sindical que deba resolverse, puesto que pesa más el reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que la misma legislación de la materia.

En el caso de la toma de nota de las directivas sindicales, contenida en el Reglamento Interior de la Secretaría de Estado mencionada, que antes de 1990, consistía en la certificación que otorgaba la dependencia correspondiente al registro de la directiva del sindicato, cuyo objeto era que sus representantes pudieran acreditar su personalidad en juicio, y sin esa certificación, no podían actuar en juicio laboral alguno. Posteriormente, dentro de las reformas que se le realizaron al Reglamento en comento y que vulnera la autonomía sindical, se encuentra la del 13 de diciembre de 1990, en donde la Secretaría adjudica la facultad a la Dirección General del Registro de Asociaciones de resolver acerca de la designación de los Comités Sindicales, esto, cuando en las fracciones III y IV del artículo 18 del Reglamento Interior de la Secretaría, establece

respectivamente que podrá resolver sobre el registro de los cambios de la directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos; expedir a los interesados las constancias de los registros y visar las credenciales correspondientes.

Sobre esa reforma, el maestro José Dávalos considera que "tomar nota es un acto registral, en tanto que resolver implica adoptar una determinación, discernir luego de haber conocido de un asunto, conceder o negar"⁴⁹

Ahora bien, la Dirección General de Registro de Asociaciones no sólo se encargará de tomar nota en lo que respecta al reconocimiento de las directivas sindicales, sino que se atribuye la facultad de aceptarlas o rechazarlas, de la misma manera se faculta para cancelar los registros sindicales, aún cuando la Secretaría del Trabajo es autoridad administrativa, con lo que se convierte en autoridad jurisdiccional, violando con ello la libertad sindical.

Todo esto nos confirma lo inicialmente establecido, ya que si bien es

⁴⁹ Ibidem p. 298.

cierto que la legislación laboral en su artículo 359 consagra la voluntad del sindicato de elegir libremente a sus representantes, también lo es que un reglamento de jerarquía menor, en este caso el reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya primordial función es determinar la organización y funcionamiento interno de la mencionada dependencia, después de una reforma, recibe un poder excesivo el cual le da la facultad de colocarse por encima de la Ley Federal del Trabajo, y si ésta respetando la autonomía del sindicato establece que son completamente libres para elegir los miembros de su directiva, aquél denega esa libertad sindical, pues no solamente toma nota de los miembros directivos sindicales, sino que resuelve sobre ellos; lo cual significa que decide si acepta los cambios o no, por lo que la libre designación de directivas sindicales queda coartada por un simple reglamento interno, apreciándose que tiene mayor fuerza de aplicación que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio que con la ratificación de México, se convierte en Ley Suprema de toda la Unión. Reforma que ordenó el Poder Ejecutivo y ejecuta la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que desdeña los preceptos establecidos en la Constitución General de nuestro país, del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por México así como la Ley Federal del Trabajo vigente.

4.4. Propuestas para garantizar la plena libertad sindical en México

Como hemos visto a lo largo de este trabajo y gracias a las fuentes doctrinarias a las que se acudieron México se jacta de que su legislación laboral ha sido, para su tiempo, muy avanzada, incluso que cuenta con la primera Constitución en el mundo que establece y regula derechos sociales, pero desafortunadamente, en algunos casos, esos avances se han quedado en la doctrina, puesto que en la práctica no ha existido tal progreso, ni en la legislación, tal es el caso del derecho de asociación, derecho que ha sido coartado; coartado por la propia Ley Federal del Trabajo vigente mediante un mecanismo administrativo llamado registro sindical, que de ser elemento declarativo, de acuerdo a su naturaleza, se convierte en un elemento constitutivo para la formación de sindicatos, situación que es totalmente contraria a derecho, por lo que se propone lo siguiente:

- Que el registro de sindicatos deje de ser un elemento constitutivo para la formación de un sindicato, ya que lo que debe determinar la creación y funcionamiento de éste, es la voluntad de los trabajadores y no la decisión de una autoridad, es decir, el nacimiento de un sindicato sólo debe estar sujeto a que se acredite que se constituyó para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros.

- El registro no debe ser el acto administrativo por medio del cual se le otorgue y reconozca personalidad jurídica al sindicato, sino que sea el acto por medio del cual se de a conocer como tal ante el Estado y ante terceros, esto es, que el registro consista en una simple inscripción que haga la autoridad de una lista de documentos, en un Sistema de Registro, en el cual consten todos los sindicatos existentes, y que con posterioridad, la autoridad tenga la obligación de publicar periódicamente en el Órgano Informativo de la autoridad laboral correspondiente, la lista de los sindicatos de reciente creación, además de remitir copia de esa recepción de documentos a la Secretaría del Trabajo o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.

Es decir, con el acuse de recibido de los documentos señalados en el artículo 365 de la Ley Federal de Trabajo, será suficiente para que, materializada la voluntad de los integrantes de una asociación profesional, produzcan sus actos las consecuencias y efectos jurídicos de cualquier persona moral, sin mayor trámite.

Por otra parte, para el caso de nuevas directivas de sindicatos, federaciones y confederaciones se deberá resolver mediante el procedimiento de titularidad establecido en la propia Ley, igualmente para el caso de bajas y

altas de agremiados se acudir  a la autoridad que recibí los documentos en que consta la constitución del sindicatos, para que sin mayor trámite, reciba de los representantes legales de la asociación profesional la nueva lista de sindicalizados.

Para que estas hipótesis se lleven a cabo es necesario reformas los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo vigente:

El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, que actualmente dice: "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 lo 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 autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos."

En este artículo, la reforma se haría al primer párrafo, para quedar de la siguiente manera:

Los sindicatos deben depositar ante 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 , por duplicado: ... y el resto del artículo, permanecería igual. Sin embargo, es recomendable agregar un último párrafo que señale: Bastará obtener el acuse de recibido de los documentos señalados anteriormente, para acreditar personalidad jurídica ante cualquier autoridad o tercero.

El artículo 367 dice: "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

Eso es lo que dice el artículo, al cual se cambiaría por el siguiente texto:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya recibido copia de los documentos señalados en el artículo 365, avisará de este hecho a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin mayor trámite.

El artículo 368 establece que: " El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades."

Eso es lo que previene el artículo, al cual se cambiaría por el siguiente texto: **El sindicato que acredite haber depositado los documentos señalados en el artículo 365 ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, por ese sólo hecho gozará de personalidad jurídica en términos del derecho común.**

Desde luego la derogación del artículo 366, que se refiere a la negativa del registro, ya que como dijimos anteriormente, la creación del sindicato debe depender exclusivamente de la voluntad de los trabajadores y, en este caso, la negativa representa la decisión de la autoridad para que el sindicato nazca. Además de que sería totalmente absurdo que una asociación que no cuenta con alguno de los requisitos básicos para formar un sindicato, pretenda

ostentarse como tal. En todo caso, cuando la autoridad laboral reciba la documentación incompleta o con deficiencias y en razón de ello no estampara el acuse de recibo de esa documentación, las asociaciones profesionales acudirían ante los Tribunales Judiciales para obligar a la autoridad a tener por recibida la documentación exigida para la integración del sindicato, y en caso de que faltare alguno de los requisitos previstos en la Ley Laboral se desecharía de plano el medio jurídico ejercido.

Actualmente, el artículo 18 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dice lo siguiente: "Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones:

- I. Registrar a las asociaciones de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes en el ámbito de competencia federal;
- II. Cancelar los registros otorgados a asociaciones de trabajadores o de patrones, de conformidad con las resoluciones que expida la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo;
- III. Determinar la procedencia del registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos y, en su caso, efectuar el registro de dichos cambios y

modificaciones;

- IV. Expedir a los interesados las constancias de las tomas de nota de los registros a que se refieren las fracciones anteriores y visar, en su caso, las credenciales correspondientes;
- V. Mantener permanentemente actualizada la información estadística de las asociaciones de trabajadores y de patrones a partir de su registro, en lo que se refiere a: número de socios, ramas industriales, tipo de sindicato, entidades federativas y demás datos que se consideren necesarios;
- VI. Preparar las convenciones para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; efectuar los demás actos que se requieran y que de dichas convenciones se deriven; así como solicitar, previa autorización del Secretario, la publicación de las convocatorias y demás documentos que lo requieran en los términos previstos por la Ley Federal del Trabajo;
- VII. Otorgar las autorizaciones de funcionamiento, llevar el registro y ejercer las demás facultades de la Secretaría, establecidas en la Ley de Sociedades de Solidaridad Social, y
- VIII. Proponer a su superior jerárquico, las convocatorias a las organizaciones obreras y patronales que deban intervenir en la

designación de miembros de la Asamblea General del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como ante el Comité Consultivo y de Vigilancia de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, en los términos de las disposiciones legales aplicables."

Las modificaciones que se proponen a dicho artículo son las siguientes:

Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones:

- I. Recibir por duplicado de los trabajadores o patrones pertenecientes a las ramas industriales o empresas de competencia federal, los documentos a que se refiere el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, acusando de recibido de cada uno de ellos, anotando el lugar, fecha y hora de recepción, sin retraso alguno;**
- II. Hacer las anotaciones en el Registro de Asociaciones respectivo, ordenados en las resoluciones que expida la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;**
- III. Realizar el registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos, que le sean presentados**

por las mismas;

- IV. Expedir a los interesados copia certificada de la inscripción y constatación a que se refieren las fracciones anteriores y en caso de solicitud, visar inmediatamente, las credenciales correspondientes;
- V. Mantener permanentemente actualizada la información estadística de las asociaciones de trabajadores y de patrones a partir de la entrega de la documentación señalada por la Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere a: número de socios, ramas industriales, tipo de sindicato, entidades federativas y demás datos que se consideren necesarios;

Las fracciones VI, VII y VIII quedarán en los mismos términos que en el Reglamento en estudio.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La libertad sindical es el derecho de todo trabajador o empleador para formar asociaciones profesionales o sindicatos, libremente, sin autorización de ninguna autoridad, para no formar o para separarse de la asociación profesional.

SEGUNDA.- El sindicato tiene como función y principios el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros.

TERCERA.- La primera ley que definió al sindicato fue la Ley de Agustín Millán el 6 de octubre de 1915, reconociéndole personalidad jurídica a las organizaciones gremiales. La Ley del Trabajo del Estado de Yucatán del 11 de diciembre de 1915, igualmente reconoció a las uniones industriales, con un mínimo de integrantes y la obligación de obtener un registro ante las Juntas de Conciliación.

CUARTA.- El derecho de los trabajadores y patrones para asociarse entre sí y defender sus respectivos intereses es una garantía que otorgó la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, por primera vez en el mundo.

QUINTA.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamentó lo relativo al registro de sindicatos, el cual produce efectos ante todas las autoridades, otorgando capacidad legal para adquirir bienes, y no podía ser cancelado el registro por autoridad administrativa.

SEXTA.- El 1º de mayo de 1970 se expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual conservó la disposición de que las asociaciones profesionales cuenten con un registro, mismo que constituye el acto que les otorga personalidad jurídica.

SÉPTIMA.- La Organización Internacional del Trabajo creó un convenio relativo a la libertad sindical en 1948 en los mismos términos que nuestra constitución política. Este convenio lo ratificó México de conformidad al procedimiento establecido en el artículo 133 constitucional por lo que, también es Ley Suprema en toda la Unión, como la Constitución misma, por lo que no hay ley de mayor jerarquía.

OCTAVA.- La Ley laboral vigente establece en su artículo 365 la obligación de las asociaciones profesionales para que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal, y en la Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local. Asimismo, el registro del sindicato y de su directiva otorgado por dichas instancias, produce efectos ante todas las autoridades, conforme a lo establecido en el artículo 368 de la misma ley.

NOVENA.- En la práctica, el registro sindical subordina el nacimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, tal y como lo prevé el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual ha sido reiterado constantemente en el contenido de las tesis emitidas por el Poder Judicial de la Federación de nuestro país. Si es necesario que el registro sindical tenga que subsistir, debe reducirse tal acto a dar publicidad a la creación de las asociaciones profesionales o sindicatos.

DÉCIMA.- Debe desaparecer el registro sindical que otorgan las autoridades laborales y quedar únicamente como una simple inscripción que hagan las mismas, de una lista de documentos en los que consten la voluntad de trabajadores o patrones de formar un sindicato, lisa y llanamente. Así para garantizar a trabajadores y patrones el libre ejercicio de la libertad sindical

consagrada en la Constitución de 1917 y el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, deben derogarse el artículo 365 y demás disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que obligan a las asociaciones profesionales a obtener un registro sindical. Debe modificarse igualmente el artículo 18 fracciones de la I a la V del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALCALÁ-ZAMORA Y TORRES, Niceto. Nuevas Reflexiones sobre las Leyes de Indias. Tercera edición. Porrúa. México. 1980.
- 2.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1985.
- 3.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1985.
- 4.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1985.
- 5.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Porrúa. México. 1985.
- 6.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Sexta edición. Porrúa. México. 1987.
- 7.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Fundamentos de los Sindicatos. Segunda edición. Porrúa. México. 1985.
- 8.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Sindicatos, Democracia y Crisis. Porrúa. México. 1984.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Porrúa. México. 1980.

- 10.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Sexta edición. Porrúa. México. 1980.
11. DE LA CUEVA, Mario. Panorama del Derecho Mexicano: Síntesis del Derecho del Trabajo. UNAM. Instituto de derecho Comparado. México. 1965.
12. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del presente. Derecho del Trabajo al Capital y a los Instrumentos de Producción, Distribución y Consumo. Porrúa. México. 1977.
13. FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Segunda edición. Depalma. Argentina. 1974.
14. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Talleres Gráficos Galeza. México. 1974.
15. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Segunda edición. Porrúa. México. 1993.
16. LEAL, Juan Felipe. Organización y Sindicalismo. Porrúa. México. 1985.
17. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano. Universidad Obrera de México. México. 1974.
18. LOPEZ APARICIO, Alonso. El Movimiento Obrero en México. Jus. México. 1952.
19. PIZARRO SUÁREZ, Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexicano. Segunda

edición. Porrúa, México. 1987.

20. RIVERA MARÍN, Guadalupe. El Mercado de Trabajo, relaciones Obrero – Patronales. Fondo de Cultura Económica. México. 1951.

21. RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1980.

22. SALAZAR, Rosendo. Historia de las Luchas Proletarias de México. Porrúa. México. 1938.

23. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Talleres Gráficos Andrea Doria. México. 1967.

24.- SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1987.

25. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1973.

26. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.

27. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Porrúa. México. 1980.

28. VALENCIA BARRAGÁN, Jesús. Crítica Exegética del Derecho Mexicano. Porrúa. México. 1972.

29. VELASCO, Gustavo. R. La Legislación del Trabajo, desde el punto de vista económico. Segunda edición. Porrúa, México. 1954.

LEGISLACIÓN

1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Trigésima edición. Sista. México. 1985.

2.- NUESTRA CONSTITUCIÓN. Historia de la Libertad y Soberanía del Pueblo Mexicano). Tomo XVII y XXIV. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1990.

3.- CONVENIO NÚMERO 87 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección de Asociaciones.

4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios y Jurisprudencia por Juan B: Climent Beltrán. Esfinge. México. 2000.

TESIS DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

SINDICATO. REGISTRO DE, SU NEGATIVA DEBEN RECLAMARLA LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES. Séptima Época. Segundo Tribunal

Colegiado del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación.169-174.
Sexta parte. p.189.

SINDICATOS. REGISTRO DE LOS, NEGATIVA Y REPRESENTACIÓN EN EL AMPARO CONTRA LA MISMA. Séptima Época. Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito. Semanario Judicial de la Federación. 163-168.
Sexta parte. p.147.

SINDICATOS. LOS LEGITIMADOS PARA PROMOVER EL AMPARO CONTRA LA NEGATIVA DE SU REGISTRO SON SUS REPRESENTANTES, NO SUS INTEGRANTES EN LO PARTICULAR. Octava Época. Cuarta sala. Apéndice de 1995. Tomo IV. Parte SCJN. p.349.

SINDICATOS. REGISTRO DE LOS. CANCELACIÓN. EFECTOS. Séptima Época. Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación. 157-162. Sexta parte. p.154.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1.- Diccionario Jurídico Mexicano. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Décimo Tercera edición. México. 1999.

2.- Diccionario Básico. Tomo IV. Espasa Calpe. Cuarta edición. España. 1997.

3.- Enciclopedia Universal Ilustrada. Tomo LXII. Espasa Calpe. España. 1958.

4.- Gran Enciclopedia Larousse. Tomo VIII. Planeta. España. 1980.

V. B.
M. H.