



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

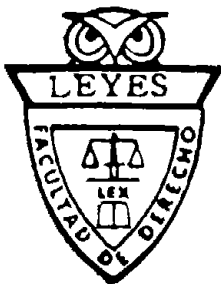
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS (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 :
EVA LICONA LOPEZ

ASESOR DE TESIS: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



MEXICO, D. F.

2005

m. 342570



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.

Autoriza a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: EVA LUCIA LOPEZ

FECHA: 7 ABRIL 2005

FIRMA: [Signature]



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

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

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **EVA LICONA LOPEZ**, con número de cuenta 75204422, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS, (OBSTÁCULO A LA LIBERTAD SINDICAL**, bajo la dirección de la LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. **JUAN PABLO MORAN MARTINEZ**, en el oficio con fecha 27 de septiembre de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA Y POR EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, México D.F. 18 de octubre 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

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

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

A MIS PADRES:

ANGEL LICONA GRANADOS Y
LUCIA LOPEZ MONROY

GRACIAS A SU AYUDA, AMOR Y COMPRESIÓN
HE PODIDO ALCANZAR UNA MÁS DE MIS METAS
DOY GRACIAS A DIOS POR PERMITIRME CUMPLIR
SU ANHELO DE VERME TITULADA.

A RENATA:

POR QUE TU LLEGADA TRAJÓ A MI
UNO DE LOS TITULOS MÁS ANHELADOS,
EL DE MAMÁ, GRACIAS POR ENSEÑARME
A SER MEJOR HIJA, HERMANA Y AMIGA.

A MIS HERMANOS:

SILVIA, LUCIA, ENRIQUE, ANGELINA

POR ESTAR CONMIGO EN TODO MOMENTO
GRACIAS POR SU APOYO Y CARIÑO.

A MIS SOBRINOS:

MIGUEL ANGEL ENRIQUE, EVA ARELY
TANIA:

CON EL DESEO FERVIENTE DE QUE LLEGUEN
A CRISTALIZAR SUS SUEÑOS E ILUSIONES
COMO HASTA AHORA HE PODIDO HACERLO YO.

A MIS JEFES DE TRABAJO

LIC. GERARDO GARIZURIETA TEJADA
LIC. MAURO ZAPATA TORREBLANCA
LIC FRANCISCO RAMON PULIDO GRANATA

GRACIAS POR SUS ENSEÑANZAS, LLAMADAS
DE ATENCIÓN Y POR LA CONFIANZA QUE
DEPOSITARON EN MI,
ESPERO NO HABERLOS DEFRAUDADO.

A MIS AMIGAS

LAURA FLORES GARCIA
LINA GARCIA RAMÍREZ
ALICIA SAHAGUN LINARES
ORALIA M. VAZQUEZ COUTIÑO
SOCORRO VAZQUEZ AQUINO

POR DISTINGUIRME CON SU AMISTAD
QUE A LO LARGO DE MÁS DE 20 AÑOS,
HA SABIDO VALORAR LOS MOMENTOS AGRADABLES
QUE HEMOS PASADO JUNTAS Y SUPERAR LOS
DIFÍCILES Y DESAGRADABLES QUE NOS HAN TOCADO VIVIR.

MUCHAS GRACIAS.

A BERTHA MOLINA ALVAREZ Y
NORMA ROMERO MENDOZA

POR SU APOYO EN LOS MOMENTOS EN
QUE MAS LO NECESITE.

LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ

GRACIAS POR SUS OBSERVACIONES Y ACEPTAR
LLEVAR A BUEN TERMINO EL PRESENTE TRABAJO.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MÉXICO.

QUE ME DIO LA OPORTUNIDAD DE SUPERARME
PARA SALIR ADELANTE.

DOY GRACIAS INFINITAS A DIOS
POR HABERME DADO LA PORTUNIDAD
DE CONOCERLOS Y CONVIVIR CON USTEDES
Y PORQUE ME DIO LA DICHA DE OBTENER
EL TITULO MAS ANHELADO EL DE... MAMÁ

El Registro de los Sindicato (Obstáculo a la Libertad Sindical).

Introducción

Capitulo I.

Marco Conceptual

1.- Derecho de Asociación	4
2.- Asociación Profesional.	6
3.- Concepto de Sindicato	8
4.- Clasificación de los Sindicatos	10

Capitulo II

Antecedentes en nuestro País

1.- Época Colonial	16
2.- México Independiente	18
3.- Revolución Mexicana	24
4.- Casa del Obrero Mundial	25

Capitulo III.

Marco Jurídico

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, Artículo 123.	28
2.- Convenio 87 de la O. I. T.	36
3.- Los Convenios Sobre Libertad Sindical	40
4.- La Denuncia de Convenios	50

Capitulo IV

El Registro de los Sindicatos (Obstáculo a la Libertad Sindical) y la Necesidad de su Reforma.

1.- Requisitos para la Constitución de Sindicato.	53
2.- El Registro Sindical y su Naturaleza Jurídica y Política	59
3.- La negativa del Registro de un Sindicato y las vías para combatirlo	63
4.- Estructura Interna del Sindicato	74
5.- Disolución del Sindicato.	75
6.-La crisis actual del modelo Sindical Corporativo en México	77
7.- Las perspectivas del Sindicalismo Mexicano	78
8.- Proyecto de Reformas al artículo 365 y 384 de la Ley Federal del Trabajo	87

Conclusiones	122
--------------	-----

Bibliografía	127
--------------	-----

INTRODUCCIÓN

El Constituyente de 1917, consagró sin cortapisa alguna en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional un derecho fundamental: El de la libertad sindical, por la que esencialmente debe entenderse, como un derecho de la clase trabajadora que los faculta para constituir sindicatos sin ninguna distinción y sin autorización previa.

Más tarde, al reglamentarse dicho derecho en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se introducen por el legislador las primeras restricciones: Artículo 242 "para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos deberán registrarse". De esta manera se convirtió al registro sindical en un elemento constitutivo de los mismos. No obstante que el gobierno mexicano ratificó en abril de 1950 el Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, adoptado por la OIT en 1948 y cuyo artículo 2 reconoce a los trabajadores y patrones el derecho de constituir sindicatos sin ninguna distinción y sin autorización previa. El gobierno mexicano no realizó ninguna adecuación a la legislación laboral para impedir que la Institución del Registro Sindical limitara y entorpeciera el ejercicio del derecho de libertad sindical. Más aún, al aprobarse la Ley Federal del Trabajo de 1970, lejos de desaparecer el registro sindical se conservó, sólo con algunos matices y en la realidad se convirtió en un elemento constitutivo para la adquisición de la personalidad jurídica de los sindicatos, aspecto que se reforzó con lo dispuesto en el artículo 692 del mismo ordenamiento laboral.

En el plano jurídico, a pesar de que el registro sindical a que se refiere el artículo 365 de la Ley Laboral, es un acto administrativo mediante el cual 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, en la práctica, sindicato que no cuenta con registro carece de personalidad jurídica.

En el terreno político y social, el registro sindical hasta nuestros días se ha convertido en un instrumento de control político, manejado en forma discrecional con el propósito de impedir el crecimiento de un sindicalismo independiente y de carácter renovador.

El actual modelo sindical corporativo predominante en nuestro país, se encuentra en crisis, ya no responde a los requerimientos del Estado, ni a las necesidades productivas de la empresa, mucho menos a la de los trabajadores. A la luz de las profundas transformaciones que se viven en México y en el mundo, particularmente de la Reforma del Estado que pregona el tránsito hacia la democracia, el registro sindical, resulta una Institución retrograda, ya que obstaculiza y limita la libertad sindical, por constituir una especie de autorización previa.

En el presente trabajo se propone reflexionar sobre esta Institución sindical tanto en su aspecto formal como real.

En el capítulo I se establece el marco conceptual con el fin de precisar las categorías teóricas que serán utilizadas frecuentemente. En el capítulo II se estudia la evolución político-social del sindicalismo en nuestro país. En el capítulo III se aborda el marco jurídico vigente, tanto nacional como internacional en materia de libertad sindical. En el capítulo IV se reflexiona sobre el aspecto formal y real del registro sindical, sobre las vías para combatir la negativa de registro. Por último se reflexiona sobre algunas alternativas de reforma a la ley laboral para sustituir el obsoleto registro sindical, y las conclusiones del presente trabajo. Lo anterior con el propósito de que en congruencia con el Convenio 87 de la OIT se reconozca que un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución.

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87), se debe estudiar y analizar en términos de las disposiciones legislativas y reglamentarias en vigor –tanto en los Estados Miembros de la OIT que han ratificado el instrumento como en los que aún no lo han hecho- que regula el ejercicio del derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, garantizado por el Convenio.

Los órganos de la OIT que velan por la observancia de los convenios internacionales del trabajo han podido comprobar que los principios enunciados en el Convenio núm. 87 han sido en general aceptados. Sin embargo, este estudio muestra que su aplicación no ha estado exenta de dificultades ocasionadas por disposiciones relativas a la estructura y composición de los sindicatos, al monopolio sindical, a la constitución de federaciones y de confederaciones, al reconocimiento de los sindicatos más representativos únicamente o a los sistemas de seguridad sindical.

Por ello, con el correr de los años, la Organización Internacional del Trabajo ha constituido un cuerpo de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que hacen autoridad en materia de derechos laborales, sociales y humanos. El programa de normas internacionales del trabajo y derechos humanos de la OIT, en el cual las tareas educativas y de investigación revisten gran significación, promueve y controla la aplicación de esos instrumentos por los Estados Miembros de la Organización, coordina la acción general de ésta en el campo de los derechos humanos y colabora estrechamente con las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales también activas en dicho campo.

Tres derechos humanos fundamentales interesan especialmente a la OIT:

- La libertad sindical;
- El derecho de no ser sometido al trabajo forzoso;
- El derecho de no ser víctima de discriminación en el empleo y la ocupación, para el cual representa una importante contribución el programa de la OIT contra la política de *apartheid* en la esfera laboral en África del Sur.

También tiene un sistema de control que consta de tres elementos principales:

- El examen de las memorias que los gobiernos envían periódicamente;
- Los procedimientos para investigar supuestas violaciones de los convenios;
- Un procedimiento especial para el examen de las quejas sobre violación de la libertad sindical y de los derechos sindicales.

Con todas las deficiencias que se puedan observar a este trabajo, sinceramente espero que este estudio pueda contribuir a que se reconozca plenamente en todos los países el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

1. Derecho de Asociación.

Es el derecho de toda persona de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía.

La asociación profesional se puede analizar en dos aspectos: Como filosofía política tendiente a transformar el orden jurídico estatal y como Institución jurídica reglamentada consecuentemente dentro de un sistema de derecho. Es en este último aspecto como precisa contemplarlo.

Mario de la Cueva reconoce en el derecho de asociación profesional "una identidad esencial con el derecho genérico de asociación, de esta suerte, el artículo 9° constitucional plasma el derecho universal del hombre para asociarse con sus semejantes y se relaciona con la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional que reconoce el derecho de asociación profesional de los trabajadores o de los patrones para la defensa y promoción de sus respectivos intereses".¹

Al relacionar y contrastar los conceptos de asociación y de asociación profesional, se afirma en principio, que el primero representa el género en tanto que el segundo constituye su especie.

La asociación es un derecho general, en tanto que la asociación profesional es una garantía social entendida por la doctrina en dos sentidos: Como un derecho de los trabajadores frente al capital y ante el Estado, y como un

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Cuarta Edición. Porrúa México 1986. pág. 300.

derecho de los trabajadores y de los patrones considerados como miembros de su clase social correspondiente.

Se sostiene también, en tanto que la asociación es un derecho subjetivo público del hombre frente al Estado, la asociación profesional es un derecho de reivindicación frente al estado y ante la clase social antagonica.

La libertad de asociación puede comprender cualquier tipo de fines lícitos humanos, políticos, recreativos y culturales.

La asociación profesional en cambio se restringe a una función concreta: El estudio, mejoramiento y defensa de los derechos e intereses del trabajo. En todo caso la asociación y la asociación profesional no se excluyen por necesidad y aún en el supuesto de que pudieran provenir de circunstancias, principios o propósitos diversos, convergen en un fundamento esencial: La naturaleza social del ser humano, cuyo bienestar es menester garantizar.

Para otro sector de la doctrina, la asociación profesional debe entenderse como una figura jurídica típica por su naturaleza, objeto y caracteres, sin vinculación alguna con la garantía individual de asociación. Su carácter clasista es una consecuencia de que, en rigor, se trata de una facultad privativa de los trabajadores, extensiva a los patrones, por mera deferencia democrática, como una fórmula retórica pero sin eficacia. Atendiendo su significado reivindicativo y clasista no es loable pensar en el derecho de los patrones para asociarse y promover sus intereses, ya que desnaturalizaría este derecho, considerado históricamente como de la clase obrera, situación que dentro de nuestro sistema, resulta un imposible.

En este sentido se ha afirmado que la asociación profesional de los trabajadores persigue la elevación de las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de clases, en tanto que la asociación

profesional de los patrones persigue la defensa y promoción de sus derechos patrimoniales, particularmente la propiedad individual.

El reconocimiento constitucional del derecho de los trabajadores y de los patrones para coaligarse, en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, dan pauta para pensar que no son términos sinónimos, que aunque pudieran tener una vinculación esencial, la asociación profesional debe entenderse como el género próximo y el sindicato como la diferencia específica.

De aquí se desprende que la asociación profesional puede manifestarse a través del sindicato, pero también a través de otras figuras, como las sociedades mutualistas o los colegios de profesionistas.

2. Asociación Profesional.

La asociación es un acto jurídico por virtud del cual los hombres se unen en forma permanente y aportan bienes para realizar un fin lícito.

El acto jurídico de asociación tiene el efecto de hacer la unión de los hombres allí donde no la había, de crear una entidad nueva, es decir un ser jurídico al que dotan de un régimen interno y de órganos que lo representan para llevar a cabo un fin común propuesto.

La asociación profesional tuvo su origen en el siglo XIX, en Inglaterra y Francia, para hacer frente al individualismo y liberalismo, nació entre los obreros, ya que debido a la injusticia que produjo el capitalismo liberal, se les exigía rendir el máximo esfuerzo por un mínimo salario.

Así se inicio la Unión de Trabajadores, para luchar en contra del empresario y obtener el equilibrio de las fuerzas sociales y económicas, en beneficio del mismo trabajador.

Surgió como un fenómeno necesario, teniendo como objetivo el que los trabajadores reunidos, obtuvieran mejores condiciones de vida y fue creciendo con la evolución de sus aspiraciones, empleando los obreros la lucha abierta para obtener el reconocimiento de sus derechos, su dignidad como personas y el justo valor de su intervención en la producción.

La Revolución Francesa habla de la igualdad de los hombres, pero para obtenerla entre empresarios y obreros, previamente debían nivelarse las fuerzas, por lo que se dice que, la asociación aparece como respuesta a las ideas de justicia y como un medio para realizar el fin común.

La asociación profesional es una realidad que se da dentro de la sociedad, cuya función es la satisfacción de las necesidades y aspiraciones de las personas, cuando se trata del trabajador, la cual debe estar regulada conforme a derecho.

La Real Academia de la Lengua define la Asociación como “el conjunto de asociados para un mismo fin y con personalidad jurídica”.²

Podemos decir, que la asociación profesional es, la reunión permanente de individuos que tienen intereses comunes y afinidad en su actividad y que persiguen el mejoramiento de las cuestiones derivadas de esa actividad, sin ánimo de lucro.

Su fundamento legal, lo encontramos contemplado en el artículo 9° de nuestra Constitución Política, que dispone: “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar”.

² Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española, Esparza-Callpe. Madrid, España 1970. pág. 32.

“No se considera ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una propuesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que desee”

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pudo sostenerse que la asociación profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en sí mismo.

El movimiento obrero tenía como fin la unión de los trabajadores para la lucha por una existencia digna de ser vivida por seres humanos.

3. Concepto de Sindicato.

El vocablo sindicato proviene del síndico, que las lenguas romanas tomaron a su vez del latín **Sindicus**, con el que denominaron al procurador elegido para defender los derechos de la corporación.

De Grecia se deriva la expresión **Sindycus**, que denominaba a la persona que asistía en justicia, el defensor o el individuo a quien se le atribuían ciertas condiciones para defender determinadas instituciones o para emitir fallos sobre las confiscaciones.

En la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, se estableció la libertad de asociación profesional al señalar: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales.”

El artículo 142 de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, definía al sindicato como “toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma

profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes”.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 232, se dio el siguiente concepto de sindicato: “Es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades, similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”.

Cabe aclarar la interpretación de la Ley en el sentido de que, cuando se refería a profesiones similares, hacía alusión a oficios semejantes, en tanto que, cuando se refería a especialidades conexas, se trataba de actividades que se cumplimentaban entre sí para la elaboración de un producto o la realización de un mismo objetivo.

En nuestra legislación actual, en su artículo 356, dispone: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Néstor de Buen, define el sindicato como “la persona social, libremente constituida por trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses de clase”.³

El sindicato, como persona moral, puede ejecutar toda clase de actos jurídicos, siempre que estén encaminados al objeto para el que fue creado, pues cualquier otra forma de actos, que dichas agrupaciones ejecuten, perderán el carácter primordial de sindicato o asociación profesional.

³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II. Séptima Edición, Porrúa, México 1985. pág. 695.

4. Clasificación de los sindicatos.

Al respecto el Dr. Mario de la Cueva, dispone: "Entendemos por forma de sindicación las varias estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir las organizaciones de trabajadores y patrones".⁴

La fracción XVI del artículo 123 Constitucional, dio una gran elasticidad a las formas de sindicación, al establecer que, tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, esto es, propicia distintas formas de sindicalización.

El Dr. Mario de la Cueva, expresa: "Se ha oscilado entre dos corrientes, la sindicación única y la sindicación plural. La sindicación única, es el sistema que solamente permite la formación de un sindicato, que debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, de una rama de la industria o del comercio o de una determinada demarcación territorial. Sindicación plural es la posibilidad de formar varios sindicatos independientes los unos de los otros".⁵

Estas dos corrientes causaron polémica y por consiguiente repercutió entre los partidarios de la sindicación única y la sindicación plural. Por lo que la sindicación debería quedar a la elección de los trabajadores.

Se considera conveniente citar la parte conducente de la referida exposición de motivos que se decidió por la sindicación plural: "La libertad sindical, indiscutiblemente tiene inconvenientes. La acción sindical solamente puede alcanzar su eficacia plena cuando los trabajadores forman un grupo compacto. El fraccionamiento engendra la indisciplina, la lucha intergremial

⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, cuarta edición, Porrúa, México 1986, pág. 323.

⁵ Idem.

que transforma la paz social y dificulta por último, el buen entendimiento de los factores de la producción. Pero el sindicato único es el término deseable de todo esfuerzo de organización a el debe llegarse como consecuencia de la acción de las mismas agrupaciones y no por una imposición del Estado".⁶

Sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se establecieron nuevos rumbos para el sindicalismo con otras modalidades.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Del precepto citado, podemos señalar que existen dos tipos generales de sindicatos: de trabajadores y patrones y dentro de ellos existe una clasificación especial.

El artículo 360 de la Ley de la materia establece: "Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

⁶ *Ibidem*. Pág. 324.

Con respecto a los sindicatos gremiales, Néstor de Buen, señala: "Constituye el lazo que une al sindicato con las viejas estructuras provenientes de la edad media".⁷

Decimos que el sindicato gremial, es aquel formado por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad, este tipo de sindicato se asemeja a las instituciones del pasado como eran las corporaciones de la edad media y que fue en México la primera forma de sindicalización, que no corresponde, ya con exactitud, a las nuevas finalidades de la organización obrera, por constituir una organización cerrada, por lo tanto, una agrupación por oficios o especialidades, origina la división entre los mismos obreros, pues al no interesarle las cuestiones de las otras profesiones, muchas veces entorpecen el avance de las conquistas obtenidas, esto es, no existe el nexo para la unificación en la consecución de los fines comunes.

Los sindicatos de empresa son los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, dichos sindicatos siguen una forma de integración en la que no es importante la actividad que desarrollen los miembros, sino únicamente que forman parte de la misma negociación.

Señala Néstor de Buen: "los sindicatos de empresa se han convertido en la expresión real de la democracia sindical".⁸

El sindicato de empresa, es ideal en las relaciones obrero-patronales, ya que para los patrones es mucho más cómodo tener relaciones con un sindicato, que controla todas las actividades profesionales de la empresa, que con la concurrencia de varios sindicatos, con los subsecuentes problemas de contratación y fijación de condiciones de trabajo que ello acarrea.

⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. Cit. Pág. 699.

⁸ Ibidem. Pág. 699.

Por lo que hace a los sindicatos de industria, que son los integrados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en dos o más empresas industriales, esto es, se trata de agrupar a negociaciones o industrias, de la misma rama industrial o con actividades comunes.

De igual forma los sindicatos nacionales de industria, siguen el criterio anterior, incluyendo como innovación el hecho de que las industrias deben encontrarse en dos o más entidades federativas, a pesar de que en muchas ocasiones pueden ser considerados como locales, ingresan en el marco de los organismos de jurisdicción federal, por la situación especial de las empresas en que se forman, resultando de ello que éste tipo de agrupaciones sea una de las más importantes en el país dentro del ámbito sindical.

Por lo que toca a los sindicatos de oficios varios, decimos que son los formados por trabajadores de diversas profesiones y que tienen por objeto proteger a los trabajadores que prestan servicios a pequeñas industrias, situadas en poblaciones poco importantes, donde los obreros de un mismo gremio no reúnen el requisito previsto por la Ley para la formación de un sindicato.

Como no es posible reducir el mínimo legal para que se puedan integrar válidamente los sindicatos, cuyos miembros trabajan en las pequeñas industrias, la Ley estima necesaria la formación de este tipo de organismos para la defensa de sus intereses comunes.

Por lo que respecta a los sindicatos de patronos, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 361, establece la existencia de dos tipos:

- I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

De lo anterior se desprende que existen sindicatos patronales, locales y nacionales como única clasificación legal.

Como ejemplo del primer tipo de sindicato patronal, tenemos a las Cámaras de Comercio locales y dentro del segundo grupo a la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex).

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES EN NUESTRO PAÍS

Es conveniente que antes de referimos a la evolución histórica de los sindicatos, debemos definir qué es trabajo.

La palabra trabajo proviene del latín **trabs**, **trabis**, **trab**, esto es, el instrumento de sujeción del hombre y del vocablo latino **laborare**, que significa trabajar, labrar la tierra.

En el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, se establece: “Se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”.

Decimos que trabajo es el proceso mediante el cual el hombre transforma la naturaleza para obtener de ella los bienes que puedan satisfacer sus necesidades. Es una actividad propia del ser humano, que requiere de la intervención, no sólo del esfuerzo físico, sino también de la racionalidad y de la voluntad para orientarse a la consecución de los objetivos que satisfagan sus necesidades.

El trabajo no es un fin en sí mismo, es siempre la generación de bienes o de servicios que son exteriores al sujeto. El hombre que vive en sociedad tiene necesidades de diverso orden, tales como: vestido, vivienda, educación y recreación. Una parte de estas necesidades están consideradas en el nivel biológico, cuya satisfacción es indispensable para vivir y otras son consecuencia de la vida cotidiana de los hombres en una sociedad.

El proceso del trabajo abarca tres aspectos:

- a) La actividad del hombre dirigida a un fin.

- b) El objeto del trabajo, y
- c) Los medios de trabajo con los que el hombre actúa sobre dicho objeto.

Gracias al trabajo, el hombre se separó del mundo animal y empezó a elaborar instrumentos de producción y pudo desarrollar sus facultades, y en el proceso del trabajo, al obtener los medios de subsistencia para satisfacer sus necesidades, el individuo, junto con los demás, entran en el proceso de comunicación recíproca, llamado relaciones sociales de producción.

El hombre por naturaleza es un ser social y para sobrevivir tenía que unirse en grupos, por lo que el trabajo empezó a realizarse en forma colectiva.

1. Época Colonial.

La conquista Española, representa una nueva fisonomía para la clase trabajadora, pues los españoles introdujeron el sistema corporativo medieval, mismo que imperaba en aquella época en España.

Consumada la conquista, las llamadas Leyes de Indias, integraron un cuerpo nuevo de legislación social, pro tendiente a tutelar la dignidad y el trabajo de los naturales en las encomiendas, los obrajes, las minas y el campo, aunque su valor fue más bien histórico que aplicable, por razones como la carencia de sanciones efectivas para lograr su observancia, la confabulación de autoridades o la ingerencia de las mismas leyes.

Los primeros destellos de asociación profesional los encontramos en el trabajo que prestaban los artesanos, quienes ya familiarizados u organizados en su oficio, establecieron los gremios, que eran los grupos de personas de una misma profesión, unidos para la defensa y promoción de sus intereses comunes y las Cofradías, cuya naturaleza era religiosa, que ejercían gran influencia en la vida económica de la Nueva España.

En la Nueva España, poco tiempo después, se dictaron una serie de reglamentos, denominados Ordenanzas de Gremios, destinados a organizar a los artesanos libres y cuya subordinación a la Corona era manifiesta, es decir, no eran corporaciones independientes, pero sí con organización propia.

En 1568, dentro de las numerosas Ordenanzas de Gremios, resultaron ilustrativas las de los talladores, carpinteros, ensambladores y violeros; la de los hiladores de 1572; la de los sastres y calceteros de 1570; la de los gorreros de 1591; la de los labradores de 1594; la de los prensadores de 1605 y la de los carroceros de 1706.

Tal tipo de ordenamientos regularon la gama más amplia de la vida de los gremios, como la organización jerárquica de los talleres, las atribuciones del alcalde, como presidente de la junta directora, las funciones de supervisión y vigilancia de los gremios, las atribuciones de los llamados jurados, para resolver los conflictos que surgieran y la actividad de los mayores para administrar los bienes de las corporaciones.

Para su plena vigencia, las ordenanzas requerían ser aprobadas por el Ayuntamiento y ratificadas por el Virrey como autoridad suprema.

En esta época existieron algunos, aunque aislados y débiles, movimientos obreros, pero que lógicamente fueron enfocados y reprimidos, como La Huelga de Mineros de 1767 en San Luis Potosí, iniciada por los operarios de las Minas de Cerro de San Pedro, vecinos del mismo mineral y del pueblo de San Nicolás, o como la del Estanco de Tabacos, ocurrida en 1768, donde los obreros, ante la amenaza de un aumento de horas de trabajo, suspendieron sus labores y salieron a la calle en son de protesta.

Movimientos que no tuvieron gran trascendencia, pero que se puede decir que fueron los precursores de las inconformidades manifestadas de los trabajadores.

2. México Independiente.

La Guerra de Independencia, iniciada por Hidalgo en 1810 y que concluyó once años más tarde, trajo al pueblo mexicano la independencia política de España y la abolición de la esclavitud, sin embargo, las condiciones de trabajo, tanto en el campo como en las ciudades, ostentan una situación semejante a la que imperaba en la época colonial.

Durante largos años, en la vida independiente de México, no encontramos ninguna novedad en la cuestión obrera, ni en la legislación, ni en la práctica, debido quizás a que el país carecía de una industria fuerte, pues fuera de la minería e hilados y tejidos, la actividad económica y empresarial no presentaba rasgos de desarrollo.

En la época, los trabajadores de los centros fabriles que existían, trabajaban “jornadas de 18 horas, con salarios de dos reales y medio, éstas condiciones perduran hasta 1856, donde aún se registraban jornadas de once y dieciséis horas con pago de tres reales”.⁹

Es en la Constitución de 1857, donde encontramos disposiciones de tipo social, que implican el reconocimiento a la protección de los trabajadores y de sus derechos, ya que los artículos 4° y 5° señalaban que todo hombre era libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode y ningún trabajador podría ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, de estos dos artículos se desprende por primera vez la libertad de trabajo.

No obstante lo anterior, en dicha constitución quedó plasmado un precepto que fue de suma importancia para el inicio del movimiento obrero mexicano, y nos referimos al artículo 9°, que a la letra señalaba: “Artículo 9°.- A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con

cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar".¹⁰

El precepto anterior consagró los derechos de asociación y de reunión, pero años más tarde, el Código Penal de 1871 penaba severamente esa reunión al señalar: "Artículo 925.- Se impondrán de 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos o una sola de estas dos penas a quienes formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".¹¹

El artículo 925 les impidió lanzarse a la conquista de instituciones más justas, como lo demandaban las necesidades y problemas del trabajador en esa época de la historia de México.

Las Leyes de Reforma de 1861, significaron la abolición definitiva del régimen gremial en México, cuando declararon propiedad de la nación todos los bienes de las asociaciones religiosas, los de las cofradías y los de los gremios.

Durante la estancia de Maximiliano en México como emperador, se crea el 10 de abril de 1865 "El Estatuto Provisional del Imperio", en el cual se habla de las garantías individuales y de la libertad de los mexicanos sobre la prestación de sus servicios; más tarde se promulga la "Ley sobre Trabajadores", en la que se reglamenta el contrato de trabajo, se fija la duración de la jornada de labor (10 horas), los días de descanso obligatorio, se prohíben las tiendas de raya y el trabajo de los menores sin el consentimiento de los padres.

⁹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Introducción al Sindicalismo (documento para la formación sindical), México 1987. pág. 27.

¹⁰ GARCIA CALDERON, J. Antonio. El Sindicalismo Revolucionario y la Ley Federal del Trabajo. México. Pág. 85.

¹¹ *Ibidem*. Pág. 86.

Cabe hacer notar que la legislación del Imperio careció de vigencia práctica y validez jurídica, ya que se ha discutido que el auténtico gobierno de México en esa época estaba a cargo de Juárez, aún cuando éste se trasladaba continuamente de un lugar a otro y por ello la constitución de 1857 fue la que tenía vigencia y aplicación

No obstante lo anterior, se hace mención de esta legislación porque representa un importante intento por reglamentar por primera vez sobre materia laboral.

En la incipiente industria Mexicana de esa época, los trabajadores recurrieron a las organizaciones de tipo mutualista y dentro de estas sociedades encontramos la primera organización obrera en México, llamada "Sociedad Particular de Socorros Mutuos", creada en 1853.

Así se fueron formando de simples organizaciones de resistencia y de lucha contra los patrones y el Estado, sociedades como la Junta de Fomento de Artesanos, las Juntas Menores Artísticas, las de Fondos de Beneficencia y Cajas de Ahorro, que pronto fueron objeto de severa represión por el Gobierno.

Por lo que, temeroso de perder su prestigio de benefactor y detentador del incontrastable poder político, el Presidente Benito Juárez promulgó el 25 de enero de 1862, un decreto que ordenaba aplicar la ley marcial e incluso pena de muerte para aquellos activistas que apoyaran o participaran en movimientos de huelga.

Esto trajo como consecuencia, la imposibilidad de un auténtico movimiento obrero y de clase entre las agrupaciones gremiales y en consecuencia las confrontaciones y conflictos laborales o las propias rebeliones, las movilizaciones espontáneas e incluso las huelgas no tenían el éxito deseado.

En el gobierno del General Porfirio Díaz, se manifestó cierto auge de la actividad obrera, pero el régimen dictatorial no benefició en nada a los trabajadores, ya que una de las características de su gobierno fue la de dar facilidades al capital extranjero para su establecimiento en el país.

Con el establecimiento de las industrias extranjeras en México, empieza a adquirir fuerza el movimiento obrero nacional y los trabajadores al amparo del artículo 9° de la Constitución empiezan a formar sindicatos, no obstante la contravención que señalaba el artículo 925 del Código Penal, ya comentado.

Al amparo del artículo 9° de la Constitución de 1857, se fue desarrollando el movimiento obrero y en septiembre de 1872, se formó el "Círculo de Obreros de México", que llegó a contar con un gran número de afiliados.

Porfirio Díaz, al convertirse en el guardián del capitalismo extranjero, mantenía las condiciones de vida más inhumanas, ya que "permitía jornadas de trabajo de 14 a 16 horas, con jornales miserables y establecía un régimen policíaco feroz para impedir el agrupamiento de los trabajadores en asociaciones de resistencia".¹²

Las condiciones inhumanas en que se prestaba el trabajo y la agitación política que prevalecía durante el gobierno de Díaz, trajo como consecuencia los primeros movimientos de huelga.

Así encontramos la "Huelga de los Tejedores de Tlalpan", éste movimiento fue realizado en 1878 por los trabajadores de la fábrica "La Fama Montañesa".

Los obreros hicieron a la empresa un emplazamiento de huelga y se dirigieron a la Secretaría de Gobernación, pidiendo se formulara un reglamento interior de trabajo, que contuviese la jornada de 12 horas, la supresión del trabajo

¹² MANCISIDOR, José. El Movimiento Social en México (síntesis histórica), Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1989. pág. 22.

nocturno o del pago con vales o mercancía, de los castigos arbitrarios de los patrones y del establecimiento de un servicio gratuito de médico y medicinas para las enfermedades contraídas en el trabajo.

La Secretaría se negó a tomar cartas en el asunto, aduciendo que no está “en las facultades de la autoridad administrativa imponer condiciones a los propietarios y obreros”. Respuesta que origina la huelga de los trabajadores, solucionada mediante algunas concesiones hechas por los patrones.

El 3 de diciembre de 1900, aparece el periódico “Regeneración”, combatiendo la dictadura. Los hermanos Flores Magón son la cabeza del movimiento de liberación nacional y tratan de convencer a la dictadura de sus errores.

Se organizan clubes liberales, para dar la batalla al Porfiriato y en 1901 surge el “Partido Liberal Mexicano”, que en 1906 lanza un programa en donde se exponen las condiciones de explotación que viven los trabajadores mexicanos.

A mediados de 1906 cundía el descontento entre los mineros de Cananea, empresa yanqui que explotaba las minas de cobre, por los bajos salarios, los malos tratos y la discriminación reinante.

El primero de julio de 1906, más de cinco mil mineros se declararon en huelga, mismos que fueron dirigidos por Esteban B. Calderón, Miguel M. Diéguez y Lázaro Gutiérrez de Lara.

Los mineros habían celebrado reuniones secretas, donde acordaron llegar a la huelga, precisando sus demandas: la destitución de un capataz, sueldo mínimo de cinco pesos, jornada de ocho horas, setenta y cinco por ciento de empleados mexicanos, trato humanitario y derecho de ascenso.

Fue Manuel M. Diéguez quien dio a conocer las prestaciones de los obreros y el abogado de la empresa calificó de absurdas las peticiones. Ante el rechazo de la empresa y la amenaza de las autoridades, los obreros organizaron una manifestación por las principales calles de Cananea. Al hacer una segunda manifestación, se encontraron con guardias de la empresa, las tropas porfiristas y los soldados norteamericanos.

Unos meses después de los acontecimientos de Cananea, surgió en la región textil en Río Blanco y Santa Rosa del Estado de Veracruz, un movimiento de mayores proporciones, los obreros solicitaban a la empresa un razonable aumento, mejores condiciones de vida humana y distribución de horas de trabajo, mejores condiciones de higiene y especialmente la abolición de las tiendas de raya, en las que por el sistema de vales, les descontaban hasta un diez y doce por ciento del salario. Los trabajadores se habían agrupado al Círculo de Obreros Libres.

Los industriales textiles y sus trabajadores, sometieron el conflicto provocado por el paro, al arbitraje del Presidente de la República; los obreros pensaban que el dictador en un rasgo humanitario les haría justicia, las comisiones de obreros e industriales se trasladaron a la Ciudad de México para tratar la cuestión con el presidente.

El 5 de enero de 1907, los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fallo del General Díaz, había sido favorable a sus intereses y para tal efecto "El Gran Círculo de Obreros Libres" convoca el 6 de enero del mismo año a una gran asamblea a la que asistieron más de 3000 obreros.

Una vez que fue conocido el Laudo Presidencial y que el mismo no era favorable, como se les había dicho, se provocó una reacción violenta y se acordó no volver al trabajo, en contra de lo dispuesto por el laudo arbitral, que

señalaba “que el lunes 7 se abrirían las puertas de las fábricas y que todos los obreros entraran a trabajar en ellas”.

El lunes 7 los trabajadores se presentaron frente a la fábrica, para que los propietarios supieran claramente que se negaban a trabajar, por lo que las represiones gubernamentales no se hicieron esperar y las tropas federales acibillaron a un numeroso contingente de obreros.

3. Revolución Mexicana.

Las causas que originaron el estallido de la Revolución Mexicana de 1910, fueron diversas, entre ellas la prolongada estancia en el poder de Don Porfirio Díaz, la explotación de que eran objeto los trabajadores del campo, las paupérrimas condiciones en que vivían los obreros, la entrega de la economía nacional a los extranjeros, la riqueza nacional en unas cuantas manos, la imposición de la paz y el orden mediante represiones, el fraude electoral reiterado y muchas otras más.

El 1° de julio de 1906, fue publicado el programa del Partido Liberal Mexicano, de los hermanos Flores Magón, mismo que contiene trece proposiciones concretas para integrar una legislación del trabajo y que daría las bases de la Organización Obrera del Constituyente de 1917.

Desde el inicio de la Revolución Mexicana tomó gran incremento la Asociación Obrera, los gobernantes la toleran, también toleran el derecho de coalición y las leyes que se dictan obedecen a un propósito de transformación.

Francisco I. Madero creó en 1911 el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Comercio e Industria, que funcionó como un órgano técnico de preparación, de recopilación de datos, de estadística, de

encuesta en materia de trabajo, a la vez que iba a recoger las opiniones, las quejas y las demandas de los trabajadores y patrones.

La Ley que creó el Departamento del Trabajo, presentó uno de los cuadros más completos de los problemas de trabajo de nuestro país y debido a su intervención el maestro Trueba Urbina señala que... “resolvió aquella oficina más de sesenta huelgas a favor de los trabajadores y auspició la celebración del primer contrato de condiciones de trabajo y de tarifas de la industria textil”.¹³

4. Casa del Obrero Mundial.

A partir del año de 1911, el movimiento obrero organizado, inicia un período de gran actividad, ya que se formaron la Confederación Nacional de Artes Gráficas y la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana.

La prensa obrera incorpora importantes periódicos en la difusión de las nuevas ideas, tales como El Socialista, El Tipógrafo Mercantil y La Voz del Oprimido, a los que más tarde se les unirían Luz y Ariete, entre otros.

En el año de 1912 se comenzó a editar el periódico La Luz, por un grupo de pensadores anarquistas y es en este año, cuando se fundó la Biblioteca y La Casa del Obrero, ésta última agrupaba corporaciones de sastres, zapateros, hilanderos, canteros y otras agrupaciones pertenecientes a los viejos gremios.

Formuladas las primeras y más urgentes demandas de los trabajadores, la Casa del Obrero recibió mayor apoyo, y con la intención de orientar y cultivar a sus miembros inició una serie de conferencias, festivales literarios y otros

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral, Sexta Edición. Porrúa, México 1980. Pág. 7

actos, contando con la colaboración de grandes intelectuales como Isidro Fabela, Serapio Rendón, Antonio Díaz Soto y Gama y otros.

En la conmemoración del 1° de mayo de 1913 los miembros de la casa del obrero decidieron agregar la palabra "Mundial" al nombre de la organización, como símbolo de solidaridad internacional, así como adoptar la bandera rojinegra como emblema, también tomó en sus manos la organización de los actos del 1° de mayo y lo convirtió en una celebración acorde a sus tendencias ideológicas, realizándose una importante manifestación de más de veinte mil obreros, celebrando un gran mitin frente al hemiciclo a Juárez, en donde participaron destacados oradores.

La Casa del Obrero Mundial pasó por una serie de vicisitudes que la elevaron en el concepto de las masas laboriosas y la convirtieron en centro de agitación y propaganda en la capital del país.

El Gobierno Maderista veía con desconfianza el desarrollo de la propaganda de los agitadores obreros y surge el conflicto entre el gobierno de Madero y la Casa del Obrero Mundial, que se ve interrumpido por el golpe de estado del General Victoriano Huerta.

La Casa del Obrero Mundial se manifiesta en contra del golpe militar y en los actos conmemorativos del 1° de mayo de 1913, repudia abiertamente la dictadura Huertista, además de exigir la jornada de ocho horas y el descanso dominical.

De esta forma se adhieren los sectores de oposición, encabezados por Venustiano Carranza, Los Zapatista y los Villistas, pero deben pagar un fuerte precio por su arrojo, haciéndose objeto de una fuerte represión.

El 27 de mayo de 1914 la Casa del Obrero Mundial es clausurada, impidiéndose toda actividad y sus dirigentes nacionales fueron encarcelados,

los extranjeros deportados, algunos otros fueron fusilados bajo el cargo de conspiración.

Sin embargo, al triunfo del constitucionalismo, la Casa del Obrero Mundial reabre sus puertas, iniciando una etapa de vinculación cada vez más estrecha con el gobierno, ya que el General Álvaro Obregón, cede a la Casa una serie de locales y dona fuertes cantidades de dinero.

El 22 de septiembre de 1916 desapareció definitivamente la Casa del Obrero Mundial y el Movimiento Obrero Mexicano cambió su rumbo; la Constitución de 1917 en su artículo 123 ofrecía garantías que fueron aceptadas por la clase trabajadora.

El sindicalismo anarquista cedió el paso a un sindicalismo que siguiendo el pacto de 1915 se uniría cada vez más a los intereses del gobierno.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, Artículo 123.

Antes de referirnos al artículo 123 constitucional, cabe mencionar que al llegar a su clímax la crisis económica y política del porfirismo y desencadenarse el movimiento revolucionario, no se dicta ninguna ley capaz de defender la precaria situación del trabajador, apenas si se contemplaban algunas expectativas para dar tratamiento jurídico a las relaciones laborales.

Por no existir un sistema particular que resolviera los conflictos obrero patronales, se vieron en la necesidad de someter sus controversias al conocimiento y a la decisión de las autoridades del orden común.

El primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza, había pronunciado un importante discurso el 24 de septiembre de 1913 en el salón de cabildos de Hermosillo, Sonora, en el que expresaba su preocupación porque faltaban leyes que favorecieran a los obreros y campesinos, pero prometía que al triunfar la lucha armada, éstas serían promulgadas por ellos mismos. Prometiendo de igual manera crear una nueva constitución, cuya acción beneficiosa sobre las masas nada ni nadie pudiera evitar.

Después de la entrada de los Carrancistas a la capital el 5 de agosto de 1914, fueron promulgados diversos decretos y leyes vinculadas al trabajo y entre ellas podemos citar la Ley del 6 de Octubre de 1915 de Agustín Millán, Gobernador provisional del Estado de Veracruz, en la cual se regularon la organización y funciones de los sindicatos y de las federaciones, así como la celebración del contrato colectivo del trabajo.

El 11 de diciembre de 1915 en Yucatán, se promulgó la Ley del Trabajo, en la que se señaló la necesidad de que el Estado creara una Sociedad Mutualista, en beneficio de los trabajadores.

Sin embargo, el gobierno de Venustiano Carranza enfrentaba problemas en su política fiscal, así como una oleada de huelgas y movimientos populares, el 14 de septiembre de 1916, se promulgó en Veracruz el Decreto por el cual se convocó a la elección democrática del Congreso Constituyente.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, se dio lectura al Tercer Dictamen referente al proyecto del artículo 5º de la Constitución, siendo éste el definitivo y el origen del artículo 123.

En el referido dictamen se declara la inclusión de la Reforma Social en la Constitución que propició la formulación del artículo 123.

El dictamen creó un estatuto protector de todos los trabajadores y a la vez reivindicador de los derechos del proletariado, fue presentado, discutido y aprobado en la sesión del 23 de enero de 1917 y formó parte integrante de la Constitución Social, bajo el rubro "Del Trabajo y de la Previsión Social", con garantías sociales para los trabajadores.

El ingeniero Rouix, el señor de los Ríos y otros diputados iban a reformar las instituciones sociales del país con los artículos 123 y 127 de la constitución.

La exposición de motivos fue redactada por el Licenciado J. M. Macías, principalmente y otras tres personas que formaban el núcleo original y aprobado por todos los diputados que suscribieron con sus firmas el Proyecto de Bases Constitucionales que se presentó al Congreso de Querétaro.

En el mismo se expuso, con amplitud, todas las razones, los motivos y los anhelos que los giraron a formular esa iniciativa que llevaba como mira satisfacer una necesidad social, estableciendo derechos para amparar al gremio más numeroso de la Nación Mexicana.

Una vez concluido el proyecto, se presentó al Congreso Constituyente, señalando que: "creemos por demás enaltecer a la sabiduría de este Congreso Constituyente la alta importancia de plantear en nuestra legislación los problemas relacionados con el contrato de trabajo, toda vez que una de las aspiraciones más legítimas de la Revolución Constitucionalista, ha sido la de dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de las clases trabajadoras del país, fijando con precisión los derechos que les corresponden en sus relaciones contractuales con el capital, a fin de armonizar en cuanto es posible los encontrados intereses de éste y el trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores manuales de todas las ramas de la industria, el comercio, la minería y la agricultura".¹⁴

También se señaló que para llenar el vacío existente en nuestros códigos, era necesario definir exactamente la naturaleza del contrato de trabajo para mantener el equilibrio deseado en las relaciones jurídicas de trabajadores y patrones, y así mismo, que era incuestionable el derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre cuando es objeto de contrato, señalando la duración máxima que debe tener como límite y la retribución que deba corresponderle.

De igual forma se expresó el reconocimiento del derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, la facultad de asociarse que está reconocida

¹⁴ ROUJX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Comisión Editorial C.E.N., México 1984. pág. 94

como un derecho natural del hombre, y en caso alguno, es más necesaria la unión entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar la retribución más equitativa, uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento para los trabajadores cuando los patrones no accedan a sus demandas, es cesar el trabajo colectivamente (huelga).

Por otra parte se señalaba que esperaban que la Honorable Asamblea perfeccionara magistralmente el proyecto y consignara atinadamente en la Constitución Política de la República las bases para la Legislación del Trabajo.

Se exhibió el título VI denominado “Del Trabajo”, en donde en forma concreta se reglamentaba lo referente a la materia laboral. Con lo cual nuestro país fue el primero en el mundo que colocara en la Constitución Política las garantías y derechos del proletariado trabajador que había pugnado por afianzarse en un plano de igualdad ante el capitalismo.

Habiéndose leído el proyecto en la sesión del congreso del 13 de enero de 1917, se hicieron pocas modificaciones y adiciones como fueron las siguientes:

Se propuso que la sección respectiva llevara el título “Del Trabajo y de la Previsión Social”, se debe imponer al congreso y a las legislaturas la obligación de legislar sobre el trabajo; que los trabajadores tuvieran una participación en las utilidades de la empresa en la que prestan sus servicios; se deben especificar los casos en que pueda considerarse lícita una huelga.

Las anteriores fueron algunas modificaciones y adiciones, como transitorio se señaló que quedaban extinguidas de pleno derecho las deudas por razón de trabajo contraídas hasta la fecha de esa Constitución.

De lo anterior se desprende que la comisión aceptó, casi en su totalidad, el proyecto del artículo 123, haciéndose innovaciones que complementaron las garantías legales que debería disfrutar el obrero al prestar sus servicios al capital.

Entre ellas figuraba la prohibición del trabajo de las mujeres y niños en labores insalubres y peligrosas, limitación del monto de las deudas que podía exigirse al obrero; condiciones en que las huelgas se refutarían como ilícitas y otras condiciones que dieron como resultado el Capítulo del Trabajo y de la Previsión Social.

El dictamen de la Comisión fue presentado al Congreso el mismo día de su fecha, 22 de enero, discutiéndose dos días después y sólo se hicieron observaciones sin importancia o se pidieron aclaraciones, dando lugar a una verdadera discusión a la fracción XVII, relativa a la huelga, todas las demás fracciones del capítulo pasaron sin observaciones de importancia.

Concluyendo la votación en conjunto del artículo 5° y el Capítulo total del trabajo que fue aprobado por unanimidad absoluta el 23 de enero de 1917, al efecto Pastor Rouix, señala "Con ello quedó determinado uno de los debates más largos y fructíferos que tuvo el congreso de Querétaro y con ello quedó establecido por primera vez en la Constitución política de un país preceptos que garantizaban derechos al proletariado trabajador, colocándose en un plano de igualdad con el capitalismo, que había sido hasta entonces privilegiado".¹⁵

El 5 de febrero de 1917, se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aún vigente, misma que entró en vigor el 1° de mayo del mismo año, consignando en el artículo 123 las bases generales del trabajo y de la previsión social, estableciendo los derechos de los trabajadores en sus

¹⁵ Ibidem. Pág. 124.

relaciones obrero-patronales. Su novedoso contenido incluyó principios de las disciplinas de derechos individuales y sindicales.

Así la fracción XVI del artículo 123 reglamentó: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales”.¹⁶

Dicha fracción del artículo 123, aún subsistente, se suele considerar como la plataforma constitucional de la libertad sindical dentro del ordenamiento patrio, mismo que se ha interpretado como la potestad de los trabajadores para constituir con otros las agrupaciones profesionales de su preferencia; para afiliarse a las asociaciones profesionales ya formadas que sean de su conveniencia; para no afiliarse a ninguna agrupación profesional o para separarse de la misma cuando lo crea pertinente”.¹⁷

La libertad de asociación está consagrada en el artículo 9º Constitucional que establece: “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar”.

No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar alguna propuesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que desee”.

Aún cuando se suscitaron diversos acontecimientos históricos, que son antecedentes del sindicalismo mexicano, a partir de la Constitución de 1917

¹⁶ Ibidem. Pág. 189.

¹⁷ SANTOS AXUELA, Héctor. *El Sindicalismo en México*, Porrúa, México 1994. pág. 78.

bajo el amparo del artículo 123 cunden las asociaciones sindicales, formando poderosas centrales, unas veces concretando su poderío y otras entregando a la etiqueta los intereses de los trabajadores, mismas que mencionaremos en forma breve y general.

Una vez aprobada la Constitución Política de 1917, se organiza el partido socialista obrero, para presentarse a elecciones, con el objeto de obtener cargos políticos en las Cámaras de Diputados y Senadores, motivados por la necesidad de defender los derechos de los trabajadores y con ellos obtener la participación de los trabajadores en la política.

El Partido Socialista Obrero no logra obtener ningún triunfo en las elecciones de 1917, desintegrándose. Mientras el Movimiento Sindical trata de reponerse de la crisis que está viviendo, convocando a un congreso obrero en Tampico, mismo que no tiene éxito, dejando pendiente la convocatoria para una nueva reunión, lo que agudiza más aún la crisis ideológica y política por la que atraviesa el movimiento sindical.

El 1° de mayo de 1918, el Gobernador del Estado de Coahuila, Gustavo Espinoza Mireles, convoca a un congreso obrero en Saltillo, con objeto de unificar al sindicalismo en México y así, después de doce días de sesiones consecutivas, se declara fundada oficialmente la Confederación Regional Obrero Mexicana y se designa como Secretario General a Luis N. Morones.

La CROM nace con gran fuerza a la sombra del estado, lo que reflejaba que el liderazgo obrero aceptaba las reglas del juego definidas por el propio Estado.

La alianza de esta organización con los gobiernos de la República fue incondicional y muchas veces condenó movimientos de huelga por el sólo hecho de ser promovidos por agrupaciones rivales.

Se apoyó a las candidaturas de Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles, de tal manera que la CROM se convirtió en la central oficial, logrando que destacados cromistas llegaran a ocupar diversos puestos dentro del gobierno, como lo fue un secretario de estado, dos jefes de departamento, cuarenta diputados, once senadores, dos gobernadores, presidencias municipales y otros puestos de menos importancia. Celestino Gazca fue nombrado en 1920 Gobernador del Distrito Federal y al paso del tiempo, el propio Morones ocupó la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo.

Lo anterior ocasionó numerosos brotes de organizaciones obreras, inspiradas en otras tendencias, como el Partido Comunista, el Gran Cuerpo Central de Trabajadores, la Federación Comunista del Proletariado Mexicano.

En Mayo de 1922 surge el Congreso Obrero Católico de Guadalajara, la Confederación Nacional Católica de Trabajo (C.N.C.T.), contando hasta con trescientos cincuenta y tres agrupaciones filiales en las que militaban aproximadamente ochenta mil miembros.

Por lo que hace a la CROM después de haber constituido por más de diez años el eje del movimiento obrero de la República, ve llegar su ocaso en el año de 1928. Asesinado el General Obregón el 17 de julio de ese año, renuncian Luis N. Morones como Secretario de Industria Comercio y Trabajo y otros cromistas, dando lugar al brote de diversas agrupaciones sindicales.

En dicha organización participaban los sectores más importantes entre los que figuraban electricistas, textiles, artes gráficas, mineros, fundidores de hierro y acero, ferrocarrileros, obreros de la construcción, metalúrgicos, alcanzando un gran crecimiento.

Los principios ideológicos en que se sustentaba el movimiento obrero junto al reconocimiento de la lucha entre obreros y capitalista, eran: la apropiación de

los medios de producción por los trabajadores; el apoyo a las demandas de los campesinos y a la reforma agraria; la intensificación de las relaciones entre ambos sectores, exigiéndose el reconocimiento del derecho de asociación, así como la reglamentación del artículo 123 constitucional, variaban según las circunstancias políticas, dando lugar a luchas intergremiales.

A pesar de dichos conflictos, la hegemonía de la CROM fue indiscutible hasta 1928, su secretario general, Luis N. Morones fue clave importante del movimiento sindical, quien mantenía estrecha relación con Obregón y Calles.

En 1919 se creó el Partido Liberal Mexicano, apoyándose en su influencia sindical y con una clara política de acomodamiento dentro del aparato gubernamental.

Esta vinculación le permitió a Morones controlar a sus enemigos, impidiendo con ello el desarrollo de cualquier posibilidad que menoscabe su posición de predominio.

Sin embargo, la ruptura definitiva tuvo lugar con la salida del grupo lombardista, en 1931, año en que la crisis alcanzó sus niveles más altos.

En medio de esta circunstancia se expide la Ley Federal del Trabajo en 1931, que acabaría de transformar las relaciones obrero patronales y los vínculos entre las organizaciones obreras y el Estado.

2.- Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo

Al acercarse la conclusión de la primera guerra mundial y previendo la firma de un tratado de paz, las organizaciones de trabajadores redoblaron sus esfuerzos para que en dicho tratado se incluyeran sus aspiraciones. De esta

manera se celebraron dos conferencias, en febrero y septiembre de 1918, mismas que tuvieron lugar en Londres; en ellas los representantes de las potencias aliadas reclamaron que los trabajadores estuvieran representados en la conferencia de paz y pugnaron porque se celebrara paralelamente una conferencia mundial del trabajo y del socialismo. En la última reunión se adoptaron ciertos principios, en los que se abrigó la intención de que fueran insertados en el tratado de paz como: Carta Internacional del Trabajo".¹⁸

La conferencia de los preliminares de paz, en su primera reunión del 25 de enero de 1919, acordó nombrar una comisión que habría de encargarse de la cuestión relativa a la creación de una Legislación Internacional del Trabajo.

La comisión de legislación internacional del Trabajo se integró por quince miembros, a arzón de dos delegados por cada uno de las cinco grandes potencias aliadas y asociadas y cinco para el conjunto de las veintinueve potencias con intereses limitados, quienes a su vez eligieron a dos delegados belgas, un albanio, un polaco y un checoslovaco; fue designado presidente de ella Samuel Gompers, quien ostentaba el mismo cargo en la Federación Americana del Trabajo, lo que presenta especial relevancia porque, por vez primera, figuraron en una conferencia diplomática representantes del mundo del trabajo.

Al comienzo de sus labores hubo consenso en la comisión acerca de las siguientes premisas:

- a) Necesidad de establecer un cuadro institucional permanente para una reglamentación internacional del trabajo.
- b) Consagrar el principio de la tripartición, representación de trabajadores, patronos y representantes gubernamentales.

¹⁸ BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México 1987. pág. 64.

c) Que el mecanismo instaurado permitiera la adopción de convenios internacionales obligatorios.¹⁹

Treinta y cinco sesiones celebró la Comisión, entre el 1° de febrero y el 24 de marzo de 1919. Sirvió de base para el desarrollo de las discusiones un proyecto presentado por la delegación británica, que incluía además de un preámbulo que justificaba la creación de una organización permanente del trabajo, el desarrollo relativo al funcionamiento de ésta a los instrumentos que adoptaría.

El texto, finalmente redactado, pasó a ser la parte XIII del tratado de Versalles, creadora de la Organización Internacional del Trabajo y la mayoría de sus disposiciones se incorporó a la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que mantiene su vigencia.

El tratado de Versalles se integra de 440 artículos, separados en quince partes. La parte XIII, intitulada "trabajo", abarca de los artículos 387 a 427, es calificada por Trueba Urbina como uno de los capítulos más reconocidos del Derecho Internacional Social.²⁰

El preámbulo de la parte XIII, se inicia con lo siguiente:

Primera: Se estima que la paz sólo puede fincarse en la justicia social.

Segunda: Es urgente mejorar las condiciones de trabajo regulando lo relativo a las normas de desempeño de éste; la duración máxima de la jornada y semana laborales; el reclutamiento de la mano de obra; la lucha contra el paro forzoso; el pago de un salario suficiente; la protección del trabajador contra los riesgos profesionales; la protección específica de los niños, los adolescentes y las mujeres; la instauración de pensiones de vejez e invalidez, la defensa de los trabajadores ocupados en el extranjero; la garantía de la

¹⁹ Ibidem. Pág. 65.

²⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social, Porrúa. México 1979. pág. 58.

libertad de asociación; la capacitación profesional y otras medidas semejantes.²¹

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano supremo de la OIT, prevista en el tratado de Versalles, se celebró en Washington en octubre de 1919; se eligió para ser el primer director de la nueva Oficina Internacional del Trabajo al francés Albert Thomas.²²

Entre las dos guerras mundiales, la OIT fue un órgano autónomo de la sociedad de las naciones. Los problemas más urgentes de la época, sobre los que tomó sus primeras decisiones, comprenden la instauración de la jornada de ocho horas, la lucha contra el desempleo, la seguridad social, la protección de la maternidad y las condiciones de trabajo de las mujeres y de los menores.

Durante la segunda guerra mundial, la OIT trasladó su sede a Montreal (Canadá). En Filadelfia, en 1944, la Conferencia General contribuyó a preparar a la OIT para hacer frente a los problemas que le esperaban después de la guerra y definió mejor los propósitos y objetivos de la organización al adoptar la llamada Declaración de Filadelfia, que es ahora un anexo a su Constitución. La declaración proclama el derecho de todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo a: perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad, económica y en igualdad de oportunidades. También afirma que: la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.

Como es sabido en 1946, la OIT pasó a ser el primer organismo especializado de la ONU, al que se le reconoció una importancia vital en las cuestiones sociales y laborales.

²¹ BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Op. Cit. Pág. 66

²² OIT. Las Normas Internacionales del Trabajo. Segunda Edición, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra Suiza 1985. pág. 7.

A nuestro juicio, el nacimiento y actuación de la OIT constituye uno de los fenómenos más trascendentes de la realidad social y laboral ocurridas en la posguerra, que ha contribuido al desarrollo, a gran escala, de la cooperación técnica internacional. Si bien es cierto, desde su origen, uno de los propósitos esenciales de la OIT es la protección de los Derechos Humanos fundamentales, mejorar las condiciones de vida y de trabajo y promover el pleno empleo. Sin embargo, a raíz de las profundas transformaciones operadas en el mundo del trabajo, particularmente de la revolución tecnológica que se vive en el orbe, que impacta los sistemas de trabajo, la OIT debe ocuparse ahora de este asunto y de otros, tales como las empresas multinacionales y el medio ambiente de trabajo.

En efecto, la OIT es un organismo internacional, cuya misión fundamental es fijar normas, pero en la actualidad su labor trasciende con mucho objetivo. Lo anterior lo conforma el establecimiento, en 1960, del Instituto Internacional de Estudios Laborales, con sede en Ginebra y en 1965 del Centro Internacional de Estudios Laborales, con sede en Turín.

La expansión de los programas de actividades prácticas y en particular del programa mundial de empleo, constituye una de las causas de que se acelerara el proceso de descentralización de las funciones de la sede de ginebra hacia las diversas regiones del mundo. La OIT tiene ahora mas de 150 Estados miembros, en comparación con los 45 que la fundaron en 1919 y los 58 que la componían inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial.²³

3. Los convenios sobre Libertad Sindical

El primer convenio internacional, que versó específicamente sobre la libertad sindical, fue el convenio número II sobre el Derecho de Asociación

²³ Ibidem. pág. 8

(agricultura), aprobado en 1921 por la tercera conferencia de la OIT, celebrada en Ginebra, según la cual los Estados que lo ratificaran debían: "asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura, los mismos derechos de Asociación y de Coalición que a los trabajadores de la Industria."²⁴

Su propósito, claro está, era eliminar una desigualdad, es decir el convenio en sí no garantizaba ninguna libertad fundamental, puesto que la expresión los mismos derechos, podía significar la misma falta de derechos o algunos derechos limitados.

Al poco tiempo se concluyó que, para proteger realmente la libertad de asociación, se necesitaba un convenio que se aplicara a todos los trabajadores y definiera sus derechos en forma precisa. Durante el intervalo de tiempo, entre las dos guerras mundiales, se hicieron diversos esfuerzos, con el propósito de adoptar un convenio que consagrara, en forma precisa, el principio de libertad sindical consagrado en la constitución de la OIT, pero esos esfuerzos fracasaron, existían diferencias de opinión sobre el contenido del proyecto, por ejemplo, en cuanto a si el convenio debía contemplar, tanto la libertad negativa como positiva y de sindicación. Sin embargo, los principales problemas eran de carácter político y se derivaban del hecho de que, en diversos países, existían regímenes totalitarios que mantenían un régimen sindical restringido y subordinado. Después de la Segunda Guerra Mundial, las organizaciones de trabajadores replantearon la cuestión. El 14 de enero de 1947, la Federación Sindical Mundial (FSM) envió una carta al Secretario General de las Naciones Unidas, pidiendo que el Consejo Económico y Social estudiara lo relativo a las garantías de ejercicio y desarrollo del derecho sindical.

²⁴ Ibidem. pág. 12

Adjunto a la carta iba el texto de un proyecto de resolución que, entre otras cosas, rogaba al consejo que creara una comisión permanente, para vigilar el respeto al derecho sindical.²⁵ Con anterioridad, en Agosto de 1946, la Federación Americana del Trabajo, que no estaba afiliada a la FSM, había distribuido otro texto entre los miembros del Consejo Económico Social de la ONU.

A finales de 1945, las Naciones Unidas y la OIT llegaron a un acuerdo. El primero de sus artículos reconoce la competencia de la OIT en los asuntos comprendidos en su Constitución y el tercero confiere a cada una de ellas el derecho a que se inscriban ternas en el orden del día de la otra. Cuando el Consejo Económico y Social se reunió en marzo de 1947, para examinar las propuestas de la FSM y de la AFL, decidió remitir a la OIT ambos documentos, solicitándole se incluyeran en el orden del día de su reunión y a su vez enviara un informe al Consejo Económico y Social, para que éste lo examinara en su reunión siguiente. El tema de la libertad sindical fue estudiado en la trigésima primera reunión, celebrada en San Francisco en 1948 y aprobado como convenio 87, denominado: "Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindicación".

No cabe duda que el Convenio 87, es uno de los más importantes de todos los adoptados por la OIT y el que más valoran los trabajadores del mundo.

Dicho convenio, ratificado por nuestro país el primero de abril de 1950, contiene entre otras disposiciones relevantes, las siguientes:

"Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

²⁵ Ibidem. Pág. 13

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

Artículo 7.- La adquisición de personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio.

Artículo 11.- Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, para el cual esté en vigor el presente convenio, se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación²⁶.

A la luz de las anteriores disposiciones internacionales, ratificadas por México, llegamos a la conclusión que el Registro Sindical, exigido por el artículo 365, del mismo ordenamiento para las Federaciones y Confederaciones, contraviene el principio de libertad sindical consagrado en dicho ordenamiento internacional, dado que el registro sindical obstaculiza el ejercicio de la libertad sindical, convirtiéndose en una autorización previa.

Es evidente, que el gobierno mexicano no ha adoptado todas las medidas necesarias, exigidas por el artículo 11 del citado convenio, para garantizar la libertad sindical.

La libertad sindical es considerada por la OIT, como un Derecho Humano fundamental y para su protección se han adoptado, además del Convenio No. 87 que nos ocupa, los siguientes:²⁷

Convenio No. 98 sobre El Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptada en 1949 (sin ratificación por México).

²⁶ OIT. Convenios y Recomendaciones Internacionales de Trabajo. Op. Cit. Págs. 707-709.

²⁷ Véase OIT. Convenios y Recomendaciones. OP. Cit. Y OIT, Lista de ratificaciones por convenio y por país, OIT. Ginebra, Suiza 1992. págs.

Convenio No. 135 sobre los Representantes de los Trabajadores, adoptado en 1971 (ratificado por nuestro país el 2 de mayo de 1974).

Recomendación No. 143 sobre los Representantes de los Trabajadores, adoptado en 1971.

Convenio No. 141 sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales, adoptado en 1975.

Convenio No. 15 sobre Relaciones de Trabajo en la Administración Pública (aún no ratificado por México).

Recomendación 159 sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, adoptado en 1978.

Convenio No. 11 sobre el Derecho de Asociación (agricultura), adoptado en 1921 y ratificado por nuestro país el 20 de mayo de 1937.

Convenio No. 84 sobre el derecho de Asociación (territorios no metropolitanos), adoptado en 1943, aún sin ratificar por nuestro país.

Nuestro país ingresó a la OIT en 1931 y aproximadamente 177 convenios adoptados por la OIT, hasta la fecha, el gobierno mexicano sólo ha ratificado 78.

En el presente capítulo se ha concluido que las disposiciones de nuestra Ley Federal del Trabajo, no se ajustan a lo ordenado por el convenio 87 de la OIT. La obligada interrogante es acerca de cuáles son los mecanismos de vigilancia existentes para velar el cumplimiento de los convenios por parte de los Estados miembros, por lo que ahora nos ocuparemos de ello.

El control regular de la observancia, por parte de los Estados miembros, de las obligaciones establecidas en los convenios y recomendaciones, o relacionados con ellos, está confiado a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y a la Comisión de Aplicación

de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia. Estos órganos fueron creados en virtud de una resolución adoptada por la conferencia en 1926.

De acuerdo a sus atribuciones, esta Comisión tiene facultades para examinar las memorias anuales, previstas por el artículo 22 de la Constitución, relativas a las medidas tomadas por los miembros, para dar efecto a las disposiciones de los convenios que han ratificado, incluso aún en el caso de los convenios no ratificados, subsiste la obligación de los Estados, de acuerdo al artículo 19 de la Constitución de la OIT, de rendir memorias al director General sobre el estado de la Legislación en relación al convenio de que se trate.

Sin embargo, es evidente que para que un convenio, ya que las recomendaciones no están sujetas a ratificación, sobre obligatoriedad en el plano nacional requiere del acto administrativo de ratificación del Estado miembro, éste es definido por el profesor José Barroso Figueroa en los siguientes términos:

“Es el acto por el cual un Estado miembro se compromete solemnemente a aplicar las disposiciones de un convenio de la OIT, tanto en sus leyes como en la práctica”.

Ahora, si bien es cierto que la ratificación constituye un acto de gran trascendencia, por ser ésta la fuente básica de su obligatoriedad, la importancia real de dicho acto, consiste en el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los países y en la incorporación a la legislación de las disposiciones del convenio de que se trate, por lo que nos ocuparemos ahora de éste fenómeno.

Podemos decir que la ratificación de un convenio de la OIT, implica un procedimiento que puede dividirse en dos etapas: la primera de carácter variable, según las disposiciones constitucionales locales, misma que se desarrolla en el ámbito interno de cada país y una segunda que se desenvuelve en el plano internacional y que es la que genera obligaciones

para el país suscribiente y cuyo contenido fundamental consiste en la comunicación formal de la ratificación del Convenio al Director General de la Oficina Internacional de Trabajo, enseguida estudiamos cada una de esas etapas: la etapa interna consta de dos fases, por una parte la fase preparatoria de la ratificación y por la otra, la adopción del convenio ratificado.

La fase preparatoria de la ratificación, es básicamente, un acto de permisión, en ella la autoridad o autoridades, deben examinar el convenio y decidir si habrá de ser ratificado o no, en este estadio se pondrá a la conveniencia de ratificar o rechazar las obligaciones que el convenio conlleva, en caso de ser adoptado. En algunos países, como el nuestro, la aprobación concedida deviene en una etapa de un proceso generador de ley.

Ahora bien, cuál es la naturaleza jurídica de un convenio de la OIT, se ha dicho que la ratificación es el acto compromiso por el que el estado miembro adquiere la obligación de aplicar el convenio en su territorio, sin embargo, la denominación de convenios, provoca equívocos, por lo que los convenios adoptados por la OIT no deben ser entendidos en su sentido tradicional como un acuerdo de voluntades para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, sino como un acto sui-generis. En general, la mayoría de los tratadistas coinciden en calificar al convenio y al acto de su ratificación, a los primeros como de naturaleza similar a los tratados ley y a lo segundo como un acto de adhesión, en efecto el tratadista José Barroso Figueroa considera que:

“Los convenios son tratados colectivos y al mismo tiempo tratados ley, esto es de aquellos que suscriben una pluralidad de estados y que permanecen abiertos a la decisión de otros y cuya finalidad es establecer una reglamentación, generalmente simétrica en cuanto a derechos y obligaciones para todos los estados parte”.²⁸

²⁸ BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Op. Cit. Pág. 141.

Dado que estos convenios no son de naturaleza propiamente contractual, tampoco puede afirmarse que la ratificación, producida por un estado miembro, tenga a su vez naturaleza contractual, precisamente lo que singulariza a estos convenios es que las obligaciones generadas por ellos, no se dan para ser cumplidas por cada estado frente a los demás, sino fundamentalmente dentro de su propio ámbito territorial, por lo que todo convenio precisa de un acto soberano de cada estado miembro, para que se adhiera al orden normativo citado, esta adhesión es la que convierte al convenio suscrito en parte del orden interno y además obliga al estado suscriptor a incorporar a su legislación lo que puede ocurrir automáticamente, como es el caso de nuestro país.

¿Pero cómo, una norma creada por un organismo internacional, puede convertirse en ley dentro de los límites de un Estado miembro de manera inmediata?

Precisamente tras la ratificación, pasa a formar parte del Derecho Interno, a través del fenómeno jurídico denominado incorporación, de esta manera el Estado al aplicar el convenio, aplica su propio Derecho.

¿Qué normas de nuestra Constitución rigen éste fenómeno?

El artículo 89 de nuestra Constitución establece las obligaciones y facultades del Presidente de la República y entre otras contempla las siguientes:

“Por dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, sometiéndolos a la aprobación del Senado”.

Por su parte, el artículo 133 de la Constitución establece que:

“Esta constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a

dicha constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que puedan haber en las constituciones o leyes de los Estados”.

Como se advierte de las disposiciones transcritas, la fase interna, concerniente a la adopción de un convenio internacional, presenta dos modalidades: por una parte tiene la naturaleza de un acto administrativo, proveniente del Presidente de la República. En segundo aspecto, tiene la naturaleza de un acto legislativo, específicamente del Senado de la República, mismo que se consuma al aprobarse el tratado respectivo.

En efecto, el artículo 76 constitucional establece que es facultad exclusiva del Senado:

“Analizar la política exterior desarrollada por el ejecutivo federal, con base en los informes anuales que el Presidente de la República y el Secretario del Despacho correspondientes, rindan al Congreso. Además aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que celebre el ejecutivo de la unión”

Entrada en vigor del convenio en el ámbito internacional. El artículo 195 de la Constitución de la OIT, dispone que a partir de la clausura de la reunión de la conferencia, los Estados miembros se obligan en el término de un año a someter a las autoridades que competan el convenio respectivo a efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas.

Si el Estado miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridad competente, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará de acuerdo al inciso d) del artículo 195 de la Constitución de la OIT, las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.

En materia de Convenios de la OIT, la ratificación de un convenio debe ser sin reservas, puesto que el referido organismo ha mantenido el criterio de que éstas son inadmisibles.

Respecto a la entrada en vigor, deben de distinguirse dos aspectos: la entrada en vigor inicial del convenio y la entrada en vigor en relación a cada Estado, considerado individualmente. Respecto a la primera, está sujeta a que cierto número de países ratifiquen el convenio, por lo general bastan dos ratificaciones. En todos los casos la cláusula tipo, utilizada normalmente desde 1928 prevé, por regla general, que el convenio entrará en vigor doce meses después del registro de la segunda ratificación. Esto es por lo que se refiere a la entrada en vigor inicial, en lo relativo a la entrada en vigor del convenio para cada Estado, la regla general es que el mismo ocurra doce meses después de la fecha en que el Estado miembro haya registrado su ratificación.

En general, el momento a partir del cual el Estado miembro está jurídicamente obligado a dar cumplimiento a lo estipulado en el convenio, es el de la ratificación formal ante el Director de la Oficina Internacional del Trabajo. El problema de si las disposiciones contenidas en los convenios son de aplicarse o no de manera inmediata, en el medio interno del Estado miembro, depende de dos aspectos: si se trata de normas auto aplicativas o auto ejecutivas y si el sistema constitucional permite dicho efecto, la norma de carácter auto aplicativa es considerada aquella que:

“En virtud de su redacción, es susceptible de ser aplicada de manera inmediata, porque no pide reglamentación, aclaración o cualesquiera otra complementación que signifique un paso intermedio, necesario y previo para que pueda hacerse actuar”.²⁹

Por el contrario, en mi opinión un convenio heteroaplicativo, requiere de una reglamentación posterior interna, para hacer efectivo lo dispuesto en la norma internacional.

²⁹ Ibidem. Pág. 153.

Convenios que discrepan con la legislación vigente.

Puede presentarse el caso de que las normas de un convenio internacional aprobado, se encuentren en contradicción con alguna norma de derecho interno, por lo que surge la siguiente interrogante: ¿qué norma debe prevalecer, la nacional o la contenida en el convenio?

La solución a este problema, dada por el tratadista José Barroso Figueroa es en el siguiente sentido:

“La solución que suele darse con fundamento en los principios que rigen la hermenéutica jurídica, es bien clara: la norma posterior incompatible con otra anterior de menor o igual jerarquía obra la derogación de ésta”.³⁰

Evidentemente, a nuestro juicio se trata de un conflicto de leyes y una de las reglas para resolverlos desde el punto de vista del ámbito de validez temporal es el recogido por el citado tratadista.

A mayor abundamiento, éste principio está contemplado en el artículo 9° del Código Civil para el Distrito Federal, el cual establece que: “La ley sólo queda abrogada o derogada por otra posterior que así lo declare expresamente o que contenga disposiciones total o parcialmente incompatibles a la ley anterior. Ahora bien, si nos atenemos a uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, debe aplicarse la norma más benéfica para el trabajador”.

4. La Denuncia de Convenios

Los convenios de la OIT, se rigen por el principio jurídico Pacta Sint Servanda, aunque no porque el principio tenga fuerza vinculatoria por si mismo, sino porque los Estados lo han asumido al ratificarlo como fuente de

Derecho. Sin embargo y no obstante esta característica están sujetos a causa de extinción. Si se convino determinado plazo para la vigencia del tratado, en este caso concluirá por la expiración del mismo.

Si no se estableció cierto plazo para la vigencia de aquel, puede ocurrir cualquiera de los dos modos legales para su terminación, que son la derogación y la denuncia.

Si el tratado no contempla una duración determinada, la mayoría de los signatarios puede dejarlos sin efecto. En cambio, la posibilidad de la denuncia puede estar prevista en una de las cláusulas del convenio y ésta puede definirse como:

“El acto unilateral, formal y jurídicamente autorizado, mediante el cual un estado se exonera a sí mismo del cumplimiento de las obligaciones internacionales que previamente había contraído”.³¹

Asimismo, por disposición de las cláusulas finales del mismo convenio en cuestión, la denuncia opera automáticamente en caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, por lo que la ratificación, por un miembro del nuevo convenio revisor, implicará **ipso jure**, la denuncia inmediata de este convenio, por lo que al entrar en vigor el convenio revisor, el convenio revisado cesará de estar cubierto a las ratificaciones de sus miembros.

Si bien se ha dicho que, la denuncia de un convenio es un acto normal y legítimo, lo cierto es que no deja de ser un acto grave, si éste está relacionado con los derechos humanos.

³⁰ Ibidem. Pág. 158

³¹ Ibidem. Pág. 167

Reclamaciones relativas a la observancia de convenios ratificados.

Los artículos 24 y 25 de la constitución de la OIT contienen disposiciones respecto de las reclamaciones por falta de medidas que aseguren la aplicación efectiva de convenios ratificados.

En efecto el artículo 24 de la Constitución de la OIT establece que:

“Toda reclamación dirigida a la oficina internacional del trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho miembro sea parte, podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.”³²

No es propósito del presente trabajo profundizar sobre este tema, debemos señalar que de la lectura de las disposiciones que rigen el procedimiento de queja, se advierte que éstas otorgan un alto grado de discrecionalidad en la tramitación de las mismas al Consejo de Administración de la propia OIT.

³² OIT. Convenios y Recomendaciones. Op. Cit., pág. 1761.

CAPITULO IV

EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS (OBSTÁCULO A LA LIBERTAD SINDICAL) Y LA NECESIDAD DE SU REFORMA

1. Requisitos para la Constitución del Sindicato

El fenómeno de la constitución de los sindicatos acepta ángulos diferentes de análisis. En lo fundamental podrían plantearse tres: Político, social y Jurídico.

ASPECTO SOCIAL. Desde este punto de vista, la constitución de sindicatos obedece a la necesidad que los trabajadores tienen y eventualmente los patrones, de unirse para su defensa. En realidad el origen de la constitución de los sindicatos podría encontrarse en el espíritu gregario del hombre y la conciencia de su propia indefensión, que lo lleva a unir sus fuerzas con los que guardan una posición análoga. Así el sindicalismo puede afirmarse que es producto de la revolución industrial.

ASPECTO POLÍTICO. Existen diversas etapas que han atravesado los sindicatos en su relación con el Estado. Así un análisis somero de la historia sindical, demostró que los sindicatos en sus orígenes fueron prohibidos y reprimidos. Después, en la etapa de la tolerancia a través de una reglamentación estricta de su formación, siempre de manera que permitiera el control estatal. A mi juicio la libertad sindical sin trabas sólo ha estado vigente en algunos países europeos como Francia y España, como se analizará más adelante, pero no en nuestro país, ni en América Latina. En la actualidad los sindicatos pasan por una profunda crisis, cuyo futuro es incierto. Algunos autores han caracterizado esta fase como de exclusión social de los sindicatos que los marginan de las más importantes decisiones sociales y políticas.

ASPECTO JURÍDICO. Néstor de Buen califica el acto jurídico de formación de los sindicatos como un negocio "Jurídico Colectivo", que da origen a una "Persona Jurídica del Derecho Social"; así mismo destaca que la característica de este negocio jurídico es que las voluntades son concurrentes, a diferencia de los que ocurre en el contrato en el que se persiguen fines distintos.³³

La Constitución Mexicana en su fracción XVI del artículo 123 Apartado A, consagra la libertad de formación de sindicatos en sentido más amplio. El convenio 87 de la OIT de 1948, cuyo propósito fundamental es que no se subordine el nacimiento, la actuación o la disolución de las organizaciones sindicales, a decisiones del Estado, dispone en sus artículos 2º y 7º, que los sindicatos tienen personalidad jurídica a partir de su constitución y no desde su registro.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 357, establece el derecho de los trabajadores de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa. Así mismo el artículo 374 del ordenamiento citado señala que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales. Hasta aquí existe congruencia entre la Constitución, la Ley y el Convenio 87 de la OIT.

Ahora nos ocuparemos del estudio específico de los requisitos para el nacimiento y existencia jurídica de los sindicatos, con el propósito de reflexionar cuales de ellos desvirtúan el principio de libertad sindical

Mario de la Cueva da el nombre de requisitos sindicales a los[

"elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia como personas jurídicas."³⁴

³³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II. Op. Cit. Págs. 36 y 61.

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Segunda Edición. Porrúa, México 1981. pág. 331.

Al igual que existen dos sistemas de relación a las formas de sindicación, también a propósito de los requisitos sindicales, el destacado tratadista, a la luz del Derecho comparado, señala que existen dos sistemas generales, a saber:

1. El de la constitución libre de los sindicatos, que no los conduce a la personalidad jurídica. Así tenemos el ejemplo del sindicato italiano y;
2. El de su reconocimiento legal como personas jurídicas, previo el cumplimiento de los requisitos señalados en las leyes. Este sistema fue adoptado en México.

En efecto, este segundo sistema fue introducido en la legislación mexicana por la Ley de Trabajo Veracruzana de 1918, la cual en su artículo 143 establecía:

“Todo sindicato legalmente constituido, tiene personalidad jurídica diversa de la de los asociados.”³⁵

Esta disposición se ha reproducido en la legislación laboral hasta la fecha.

CLASIFICACION DE LOS REQUISITOS DE FORMACIÓN DE SINDICATOS.

La doctrina tradicional clasificó estos requisitos en dos grupos: Requisitos de Fondo y Requisitos de Forma; el distinguido maestro Mario de la Cueva agrega a la anterior clasificación una tercera, dando lugar a una clasificación tripartita:

- a) Requisitos de Fondo,
- b) Requisitos en cuanto a personas; y
- c) Requisitos formales.

a).- Requisitos de Fondo.

³⁵ Idem.

Elementos materiales o substanciales que deben de concurrir a la constitución del sindicato, entre ellos las finalidades que se proponen realizar los sindicatos. El sindicato es una asociación de personas, pero no toda persona puede formar sindicatos, estos deben estar integrados exclusivamente por trabajadores o patrones. El sindicato mixto en México deviene en imposible.

Un segundo aspecto de los requisitos de fondo se refiere a la finalidad que deben proponerse los trabajadores al sindicarse, esta finalidad se desprende del último párrafo de la definición de sindicato contenida en el artículo 356 de la Ley Laboral, siendo esta:

“el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Algunos tratadistas afirman que ésta es sólo la finalidad inmediata de los obreros, a la cual deben de agregarse sus finalidades mediatas, consistentes en la creación de un mundo mejor del mañana. Así explican la reforma del presidente Cárdenas a la fracción I del artículo 249 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para derogar la disposición que prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos políticos.

b).- Requisitos en cuanto a las personas.

El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.”

Algunos autores consideran que este número mínimo es arbitrario y que constituye una limitante al principio de libertad sindical.

1. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DEL HOMBRE Y LA MUJER Y LOS SINDICATOS.- Conforme a las Reformas Constitucionales y legales de 1974, el hombre y la mujer disfrutaban de los mismos derechos para la organización y funcionamiento de los sindicatos.

2. LOS MENORES DE EDAD ANTE LOS SINDICATOS.- Las reformas del año de 1962, se inspiraron en el propósito de facilitar el trabajo de los menores, suprimiendo requisitos inútiles, respetando la prevención de una edad mínima que garantice el desarrollo y la educación básica del menor.

Entre otras disposiciones relativas a los menores y los sindicatos, se encuentra el artículo 23 de la Ley Laboral, según el cual los mayores de catorce y menores de dieciséis años, necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan... para devenir en sujetos de la relación de trabajo, en tanto que los mayores de dieciséis años, pueden prestar libremente sus servicios.

Por otro lado, la fracción I del artículo 372 establece que no podrán integrar la directiva del sindicato los menores de dieciséis años.

LOS EXTRANJEROS ANTE LOS SINDICATOS.

La fracción II del artículo 372 de la Ley Laboral dispone que los extranjeros no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos.

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ANTE LOS SINDICATOS.

El artículo 183 de la Ley Laboral dispone que:

“Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren, de conformidad con las disposiciones de esta Ley”.

Alberto Trueba Urbina, magistralmente nos explica las razones de la anterior disposición, con el siguiente comentario:

“Los trabajadores de confianza, por la naturaleza de sus labores, están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera.”

De igual forma el artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo repite la disposición transcrita al establecer que:

“No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.”

c).- Requisitos Formales.

Se refiere a aquellos que debe reunir el acto constitutivo del sindicato, la adopción de sus estatutos y la designación de su primera mesa directiva, que aunque son decisiones libres de los trabajadores, las formalidades servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos.

El artículo 363 de la Ley Laboral en relación a estos requisitos dispone que:

“Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y en las Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva.
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.
- III. Copia autorizada de los estatutos y;
- IV. Copia autorizada del acta de la Asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

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

Por lo que se refiere al tema del Registro y Personalidad Jurídica de los sindicatos, profundizaremos más adelante.

2. El Registro Sindical y su Naturaleza Jurídica y Política.

No cabe duda que el acto de constitución de un sindicato, depende por entero de la voluntad de sus miembros, lo anterior es congruente con la disposición legal contenida en el artículo 357 de la Ley Laboral que establece que: “Los trabajadores y los patrones tienen derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Sin embargo, ésta será una existencia de hecho más no de derecho, puesto que como lo analizamos al estudiar los requisitos formales para la formación de un sindicato, si se requiere de la autorización de la autoridad competente para su registro y funcionamiento. A mayor abundamiento, el artículo 374 de la Ley Laboral dispone que: “Los sindicatos, legalmente constituidos son personas morales”... De igual forma el artículo 368 de la Ley Laboral dispone que: “El registro del sindicato y de su directiva..., produce efectos ante todas las autoridades”. Lo anterior nos lleva a concluir que sólo los sindicatos registrados son personas morales, lo que se traduce en que la personalidad jurídica de los sindicatos surge a partir de su registro.

Lo anterior es así en virtud de que, si bien es cierto las disposiciones legales antes analizadas no niegan la personalidad jurídica de los sindicatos, una vez constituidos, en la práctica las autoridades del trabajo reconocen como sindicatos, únicamente a las organizaciones que acrediten su registro y el de su directiva. Lo anterior lo confirma el artículo 392 fracción IV, el cual establece que:

“Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación (denominada toma de nota) 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.”

La anterior disposición eminentemente de carácter procesal, transgrede nuestra norma fundamental, tanto por lo que se refiere al artículo 123, como lo dispuesto por el Convenio 87 de la OIT, que al haber sido aprobado constituye la Ley Suprema.

La anterior disposición ha sido criticada por notables autores laboristas, como los que a continuación citamos: José Dávalos Morales sostiene que:

“La Ley Federal del Trabajo y la práctica de las autoridades han convertido un acto declarativo de la autoridad, como es el registro, en un acto constitutivo. Ya es una calamidad para los sindicatos la exigencia de registro”.³⁶

Ahora bien, cuál es la naturaleza jurídica del registro del sindicato. Existe un debate interminable acerca de la naturaleza de este requisito, que gira en torno a la naturaleza jurídica del acto y en relación al alcance del mismo, esto es si tiene efectos declarativos o constitutivos.

Todos los tratadistas coinciden en que la naturaleza jurídica del registro del sindicato es la de ser un acto administrativo. Es así como De Buen Lozano define que el registro sindical es:

“Un típico acto administrativo mediante el cual el Estado otorga a sindicatos el reconocimiento de que han sido satisfechos los requisitos de Ley”.³⁷

Sin embargo, dado que tratándose de sindicatos de competencia local, este registro es otorgado por las Juntas Locales de Conciliación, dado su naturaleza de órgano jurisdiccional, se ha generado confusión en relación a la naturaleza de la resolución de registro. A nuestro juicio aún en este caso y así lo confirma la jurisprudencia, se trata de un acto administrativo y no jurisdiccional, puesto que el único propósito de dicha resolución es poner fin a

³⁶ DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México 1992. pág. 167.

³⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 659.

un trámite de carácter administrativo y no resolver controversia jurisdiccional alguna.

Por nuestra parte, consideramos que es necesario terminar con esta disparidad en el otorgamiento del registro, por una parte en el ámbito federal se confiere a una dependencia de carácter netamente administrativo, esto es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que en toda la República centraliza la decisión de otorgar el registro de sindicatos y por otra parte se confiere a las Juntas Locales de Conciliación, en el caso de sindicatos pertenecientes a la esfera local, la facultad de resolver sobre el registro de sindicatos. Es evidente que en el segundo caso la decisión de otorgar un registro sindical de sindicatos adquiere mayor autonomía.

Por lo anterior proponemos reformar el artículo 365 y 384 de la Ley Federal del Trabajo, para que el acto de registro de un sindicato sea para efectos de publicidad y como proponemos, sea del conocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a través de un órgano administrativo, tal como ocurre con el depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo, esta propuesta tiene como propósito uniformar el tipo de autoridad encargado de otorgar el registro de un sindicato, más adelante propondremos la modificación del acto en sí mismo.

Lo anterior permitiría que sea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a través del órgano administrativo respectivo y no la Secretaría del Trabajo la facultada para recibir la documentación de registro de los sindicatos del ámbito federal, así como de las confederaciones y federaciones. En el caso de los sindicatos de competencia local, actualmente el trámite de su registro corresponde a las Juntas Locales.

Es necesario señalar que la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 212 estableció que: “para que se consideren legalmente constituidos los

sindicatos, deberán registrarse”. Sin embargo, el legislador autor de la Ley Federal del Trabajo de 1970, con cierta sutileza emplea en la redacción del artículo 374 la expresión “legalmente constituidos” en lugar de “registrados”, pero en esencia mantiene el requisito del registro sindical para que los sindicatos tengan personalidad jurídica.

Lo anterior se corrobora con la opinión académica expresada por la destacada tratadista Graciela Bensusan, quien sostiene que:

“Parecería entonces que la Ley de 1970 abandonó el criterio de que el registro es un acto constitutivo y pasó a considerarlo sólo como declarativo de la personalidad de los Sindicatos. Sin embargo, ¿qué sucede con el Sindicato que no ha seguido el trámite del registro o que siguiéndolo, no obtuvo éste? La ley no dice nada al respecto, aún cuando la práctica generalizada es la de que el sindicato que carece de registro, carece de personalidad jurídica y esto es así aún en los casos de que el sindicato reúna todos los requisitos legales para su constitución”.³⁸

Por su parte el tratadista Mario de la Cueva opina que:

“En el fondo de la Ley de 1931, estaba el derecho civil, lo que explica que el registro hubiese sido elevado a la categoría de elemento constitutivo de los sindicatos. De tal suerte que el registro es únicamente el elemento que sirve para autenticar la existencia del sujeto de derecho y obligaciones”.³⁹

De acuerdo a lo anterior se concluye que el registro sindical es una institución mediante el cual se ejerce el control de los sindicatos y constituye un obstáculo para la libertad sindical.

³⁸ BENSUSAN AREUS, Graciela. Estudio del marco jurídico que apoya a la organización sindical del trabajo. Modificaciones procedentes. Editorial STPS-INET. México 1982. pág. 57.

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Págs. 341 y 349.

3. La negativa del registro de un sindicato y las vías para combatirlo.

El artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo establece que el registro de un Sindicato 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”.

El registro automático o ficto. El anterior precepto contempla también en su parte final el registro automático o ficto, que consiste en que, en el caso de que la autoridad de trabajo correspondiente fuese omisa en resolver, dentro de un término de sesenta días, respecto de una solicitud de registro sindical, los solicitantes podrán requerirla para que lo haga y si ésta 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. Esta institución en la realidad cotidiana no opera, dado que la autoridad correspondiente, antes de que se vencieran los plazos, previenen o resuelven negando el registro de la asociación sindical respectiva.

Los tribunales colegiados de circuito han establecido algunos criterios respecto del registro sindical y la procedencia de su otorgamiento, así como las vías jurídicas para impugnar la negación, a continuación transcribimos las más relevantes:

SINDICATOS, REGISTRO DE LOS. LA RESOLUCIÓN QUE LO NIEGA O CONCEDE NO ES IMPUGNABLE EN AMPARO DIRECTO. Tratándose de las Juntas de Trabajo, el laudo es aquella resolución pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje o de Conciliación en el caso del artículo 750 en relación con el 600, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, que decide el fondo de los conflictos jurídicos o económicos, individuales o colectivos, tramitados unos en términos de los artículos 751 a 781, otros al tenor del 789 al 815 y algunos conforme al 782 a 788 de la propia Ley. No puede conceptuarse laudo la resolución dictada por la Junta, negando o concediendo el registro de un sindicato, porque no decide ningún conflicto laboral, sino una petición elevada por los interesados en la constitución del sindicato, que es tramitada mediante un procedimiento, de donde no existen actor ni demandado, sino que a la simple solicitud recae la decisión de la Junta, según se desprende de lo dispuesto en los artículos 365 y 366 de la Ley de la materia; por lo que contra tal resolución no procede el juicio de amparo directo, sino el indirecto ante el Juez de Distrito que corresponda, al tenor del artículo 114 fracción III de la Ley de Amparo, por tratarse de una resolución dictada fuera de juicio.

Amparo directo 1779/73. Sindicato Único de Trabajadores The Sydney Ross, Co., S.A. 6 de septiembre de 1973. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Salvador Mondragón Guerra.- Semanario Judicial de la Federación, séptima época, volumen 57, 5ª parte, p. 37

SINDICATOS, COMITES EJECUTIVOS DE LOS. NEGATIVA DEL REGISTRO DE SU ELECCIÓN. AMPARO IMPROCEDENTE POR HABERSE CONSUMADO IRREPARABLEMENTE EL ACTO RECLAMADO. Si en el juicio de garantías se reclama la resolución por la que la autoridad responsable se negó a tomar nota de la elección de los quejosos como funcionarios del comité ejecutivo de un sindicato, pero a la fecha en que se resuelve el amparo ya transcurrió el período para el que se dijeron electos, el juicio de amparo debe sobreseerse por haberse consumado irreparablemente el acto reclamado, ya que es materialmente imposible retrotraer la situación a la época en que los quejosos pudieron desempeñar los cargos sindicales cuya designación hicieron saber a la responsable para que tomara nota de su elección. 7890

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo en revisión 225/75. Antonio Contreras Bravo y otros. 24 de marzo de 1976.

Unanimidad de votos.- Ponente: Rafael Pérez Miravete. Semanario Judicial de la Federación, séptima época, vol. 87, 6ª parte, p.90.

SINDICATOS, NEGATIVA DE SU REGISTRO, QUIEN DEBE IMPUGNARLO. Si lo que se reclama en el juicio de amparo es precisamente la negativa de la autoridad competente a registrar a una organización sindical, ésta carece de legitimación para hacerlo, correspondiendo a la totalidad de los trabajadores que la forman o pretenden formar, promover el juicio de garantías, tanto más cuanto que, de existir la violación al derecho de asociación profesional es en perjuicio de ellos que tal violación se comete.

Amparo en revisión 10/87. Sindicato Único de Servidores Públicos del Ayuntamiento de Lagos de Moreno, Jalisco.. 21 de octubre de 1987.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.- Secretario: Antonio Hernández Lozano.- Informe Suprema Corte de Justicia 1987, séptima época, 3ª parte.- Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunal Colegiado Supernumerario en Materia de Trabajo del 3er. Circuito, p. 476.

SINDICATOS. NEGATIVA DEL REGISTRO. EL ACUERDO RESPECTIVO DEBE SER COMBATIDO ANTE JUEZ DE DISTRITO Y NO EN AMPARO DIRECTO. La negativa de registro de un sindicato carece de los elementos necesarios para ser considerada como un laudo que resuelva una controversia en cuanto al fondo y que sea impugnabile en amparo directo, según los artículos 107 constitucional, fracción III y 158 de la Ley de Amparo, ya que únicamente pone fin a un trámite de carácter administrativo y no jurisdiccional, como se pone de relieve al observar que ese registro puede llevarlo a cabo, en materia federal la Secretaría del Trabajo, en términos del artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.- Amparo directo 348/68 laboral.- Andrés López Adame.- 13 de octubre de 1969.- Ponente: Manuel Castro Reyes.- Semanario Judicial de la Federación, séptima época, vol. 10, 6ª parte, p. 52.

SINDICATOS, REGISTRO DE LA MESA DIRECTIVA DE LOS. DESECAMIENTO INDEBIDO DE LA DEMANDA DE AMPARO CONTRA SU NEGATIVA. El Juez de distrito no está en lo justo al tener por no interpuesta la demanda de garantías, basándose en el incumplimiento del requerimiento hecho al quejoso para que justificara la legalidad de su representación

sindical, pues independientemente de que el Juez Federal no haya tomado en cuenta una promoción que a ese respecto le haya sido presentada, no resulta correcto el requerimiento cuando precisamente se ocurre al juicio de garantías para reclamar la negativa de la autoridad responsable para registrar la nueva mesa directiva de la organización sindical en la que el amparista figura como secretario general.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMOCUARTO CIRCUITO.- Improcedencia 147/83.- Daniel Lara Araujo.- 13 de septiembre de 1983.- Unanimidad de votos.- Ponente: Andrés Zárate Sánchez.- Semanario Judicial de la Federación, séptima época, vols. 175-180, 6ª parte, p. 200.

SINDICATOS, REGISTRO DE LOS. NEGATIVA. QUIENES DEBEN PROMOVER EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO EN SU CONTRA. 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 que a través de su registro haya quedado legalmente constituido, conforme a lo dispuesto por el artículo 365 de dicho ordenamiento y como consecuencia, adquiriendo personalidad jurídica.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.- Improcedencia 120/83.- Sindicato de Trabajadores de la Alianza Francesa de México.- 13 de mayo de 1983.- Unanimidad de votos.- Ponente: César Esquinca Muñoz.- Semanario Judicial de la Federación, séptima época, vols. 169-174, 6ª parte, p. 189

SINDICATOS, REGISTRO DE LOS. NEGATIVA Y REPRESENTACIÓN. Conforme a lo previsto en los artículos 374, 376 y relativos del Código Laboral, los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad jurídica, entre otras cosas, para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes; de este modo, la representación del sindicato es ejercida por su secretario general o por la persona que designe su directiva; sin embargo, la falta de registro de la agrupación sindical impide la existencia legal, como persona

jurídica, de esa agrupación, sin que obste que las personas físicas promoventes del juicio de garantías se ostenten como directivos de la agrupación señalada como quejosa, así como que, para fines del trámite relativo al registro que se pretendió ante la autoridad responsable, se hubiese admitido la representación correspondiente, puesto que es innegable que al haberse negado el registro cuestionado, debe entenderse que no existe la representación argumentada, por la simple razón de que es imposible representar a una persona legalmente inexistente.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMOCUARTO CIRCUITO.- Amparo en revisión 203/81.- Sindicato Único de Trabajadores Académicos de la Universidad de Yucatán.- 21 de enero de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.- Semanario Judicial de la Federación, séptima época, vols. 157-162, 6ª parte, p. 154.

SINDICATOS, REGISTRO DE. SU NEGATIVA DEBEN RECLAMARLA LOS TRABAJADORES INTERESADOS.

Cuando el acto reclamado se hace consistir en la negativa de registro de un sindicato y precisamente por la circunstancia de que la falta de ese registro impide la existencia legal de la persona jurídica, obviamente que, por más que las personas físicas promoventes del juicio de garantías se ostenten como directivos de tal agrupación y que para fines del trámite de registro, la responsable haya admitido la representación correspondiente indudablemente que al haberse negado el registro debe entenderse que no hay tal representación, por la simple razón de que es imposible representar a una persona legalmente inexistente. Consecuentemente, si la demanda de amparo se promueve por quienes se ostentaron como representantes legales de la agrupación sindical respectiva, es correcto el sobreseimiento decretado por el Juez de Distrito, porque los únicos agraviados con el acto reclamado podrían serlo los trabajadores que solicitaron el registro del Sindicato, cuya negativa dio origen al juicio de amparo que se revisa.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.- Amparo en revisión 17/76.- Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México.- 28 de febrero de 1977.- Unanimidad de votos.- Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

Sostienen la misma tesis: Amparo en revisión 188/73.- Sindicato Autónomo Herbario Azteca de Empleados de la Farmacia Nozarco, S.A.- 30 de marzo de 1977.- Unanimidad de votos.- Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

Amparo en revisión 52/77.- Sindicato de Trabajadores Técnicos y Empleados de Celulosa de Chihuahua, S.A.- 27 de junio de 1977.- Unanimidad de votos.- Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.- Semanario Judicial de la Federación, séptima época, vols. 97-102, 6ª parte, p. 244.

SINDICATOS, REGISTRO NEGADO A LOS. FALTA DE INTERÉS JURÍDICO PARA EL AMPARO SI LOS TRABAJADORES QUEJOSOS SON MENOS DE VEINTE. La negativa de la autoridad correspondiente para registrar a un sindicato no puede ser impugnada por los trabajadores que pretendieron formarlo, si son menos de veinte los que promueven el amparo, porque de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, para constituir una organización sindical se requiere, cuando menos ese número, de lo que resulta que, cuando no alcanzan el número citado, carecen del interés jurídico necesario para interponer la demanda de garantías, ya que aún dándoles la razón, no podrían constituir el sindicato por no satisfacer el número mínimo que para ello establece la Ley. Lo contrario implicaría obligar a la autoridad responsable, mediante el juicio de amparo, a registrar una organización formada por un número de trabajadores inferior al exigido legalmente, dado que los que no solicitaron el amparo se conformaron tácitamente con la negativa de registro.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO.- R.T. 83/69.- Antonio Sánchez Reyes y Coags.- 29 de noviembre de 1969.- Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.- Semanario Judicial de la Federación, séptima época, vol. 18, 6ª parte, p. 63.

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.

Varios 18/90.- Contradicción de Tesis sustentadas entre el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito.- 9 de septiembre de 1991.- Cinco votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Marcos García José.

Tesis de Jurisprudencia 15/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintitrés de septiembre de mil novecientos noventa y uno.- Unanimidad de cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte.- Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo VIII, octubre de 1991, p. 34.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en Jurisprudencia por Contradicción de Tesis, octava época, tomo V, 4ª Sala, segunda parte, p. 1455; así como en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 528, p. 349.

SINDICATOS, REGISTRO DE LOS. LA RESOLUCIÓN QUE LO NIEGA O CONCEDE NO ES IMPUGNABLE EN AMPARO DIRECTO.- Para el registro de una agrupación sindical, se sigue un procedimiento meramente administrativo, que consiste en la debida comprobación, ante las autoridades competentes de trabajo, de los requisitos que la ley exige para considerar constituida dicha agrupación, según se desprende de lo dispuesto en los artículos 365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto, la decisión que recae a una solicitud de tal naturaleza es un acto no jurisdiccional, en tanto que en dicho procedimiento no se ventilan contiendas o conflictos entre los sujetos de una relación laboral y la resolución relativa no decide ningún conflicto jurídico o económico, individual o colectivo. Por ello, los actos que emanan de aquel procedimiento son actos fuera de juicio, que si bien son susceptibles de impugnarse a través del juicio constitucional, la vía correcta es el amparo indirecto, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 114 fracción III de la Ley de Amparo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENTO CIRCUITO.- Reclamación 5/93. Presidente del Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio de las Autoridades del Estado de San Luis Potosí.- 15 de abril de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Guillermo Baltasar Alvear.- Secretario: Esteban Oviedo Rangel.- Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo XII, julio de 1993, p. 301.

SINDICATO, REGISTRO DE. SU NEGATIVA DEBEN RECLAMARLA LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES INTERESADOS.- Si en contra de la negativa del registro de un sindicato acudieron al juicio de amparo únicamente aquellos que se ostentan como representantes del mismo, es inconcuso que tales personas, por sí mismas, carecen de interés jurídico para acudir a la vía constitucional, pues al haberse negado el registro a su favor, debe entenderse que no hay tal representación, pues precisamente la falta de registro impide la existencia legal de la persona moral (sindicato) y como consecuencia de ello, por mas que las referidas personas se ostenten como directivos de tal agrupación, carecen de representación alguna, por la simple razón de que es imposible representar a una persona legalmente inexistente, ya que los únicos agraviados con el acto reclamado serían la totalidad de los trabajadores que integran el sindicato cuyo registro fue negado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.- Amparo en revisión 74/90.- Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Puebla.- 16 de marzo de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Arnoldo Nájera Virgen.- Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez. Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo V, enero-julio de 1990, segunda parte-1, p. 481.

REGISTRO SINDICAL, NEGATIVA DEL. LOS REPRESENTANTES DE LA AGRUPACIÓN ESTÁN LEGITIMADOS PARA EJERCITAR LA ACCIÓN CONSTITUCIONAL.- Cuando el acto reclamado se hace consistir en la negativa del registro de un sindicato, los representantes legales de la agrupación respectiva están legitimados para promover el juicio constitucional contra esa determinación, en razón de que la personalidad de un sindicato nace con su constitución y no con su registro, según se desprende de lo dispuesto por el artículo 357 de la Ley Federal

del Trabajo, pues de exigirle la inscripción previa para poder ejercitar la acción constitucional de amparo no habría necesidad de someter ante el órgano de control constitucional la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de la negativa impugnada.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.- Amparo en revisión 1023/88. Rubelio Esqueda Llanes y tros en representación de la Unión Sindical de Empleados y Trabajadores de las Industrias Alimenticias, Restaurantes y Hospedarias, similares y Conexos de la República Mexicana.- 10 de agosto de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.- Secretario: Héctor Landa Razo.

Sostiene la misma tesis: Amparo en revisión 953/88.- Sindicato de Empleados y Trabajadores Administrativos del Ingenio de Huixtla, S.A. "Dr. Belisario Domínguez".- C.T.M. 5 de octubre de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: Adolfo O. Aragón Mendia.- Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.- Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo II, julio-diciembre de 1988, segunda parte-2, p. 466.

REGISTRO SINDICAL, NEGATIVA DEL TERMINO PARA INTERPONER AMPARO.- La constitución de sindicatos es un derecho permanente de la clase trabajadora; sin embargo, esto no significa que se está en presencia de un acto de tracto sucesivo y que por ese hecho se deje expedito para los quejosos la vía del amparo sin limitación temporal alguna; porque del artículo 21 de la Ley de Amparo que prevé el plazo de 15 días para la presentación de la demanda de garantías, no se desprende excepción alguna para los solicitantes de un registro sindical que los exima de la obligación de presentarla en el lapso señalado, lo que tampoco se consigna en otro precepto de la misma ley.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.-Amparo en revisión 1517/88.- Ricardo Valencia Zúñiga y otros.- 6 de diciembre de 1988.- Ponente: María Yolanda Múgica García.- Secretario: Sergio Pallares y Lara.- Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo II, julio-diciembre de 1988, segunda parte-2, p. 467.

Criterios predominantes de la jurisprudencia en relación al tema que nos ocupa.

En general podemos afirmar que la jurisprudencia se ha ocupado centralmente en relación a la negativa del registro de un sindicato de los siguientes aspectos.

Qué tipo de amparo procede ante la negativa del registro de un sindicato, quiénes están legitimados para promover el amparo contra la negativa de su registro, si procede la negativa del registro de un sindicato en caso de que el mismo no acredite la relación de trabajo subordinado de sus miembros con la empresa.

En relación al primer aspecto, el criterio predominante adoptado por la jurisprudencia transcrita, es en el sentido de que el acto que niega el registro de un sindicato, únicamente pone fin a un trámite de carácter administrativo y no jurisdiccional, sea que provenga de la Secretaría del Trabajo o de las Juntas Locales de Conciliación, dicho acto debe ser combatido ante Juez de Distrito y no en amparo directo.

En relación al segundo aspecto, la jurisprudencia establecida hasta el año de 1991 fue contradictoria.

En efecto, el criterio jurisprudencial predominante por los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, fue en el sentido de que dado que los sindicatos sólo gozan de personalidad jurídica cuando están legalmente registrados, de modo que, si lo que se reclama es precisamente la negativa de la autoridad competente a registrar una organización sindical, ésta carece de personalidad para hacerlo, correspondiendo a los trabajadores que pretenden formarla, promover el juicio de garantías y no sus directivos, es decir, conforme a este criterio, la falta de registro de un sindicato impide la existencia legal de la persona jurídica, como se advierte con este criterio, la propia jurisprudencia elevó a un rango de elemento constitutivo el registro de un sindicato.

Sin embargo, por fortuna la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, rectificó al resolver la contradicción de tesis 18/90 sustentada entre los Tribunales Colegiados el 9 de septiembre de 1991 y cuyo texto lo hemos transcrito. En esta nueva tesis jurisprudencial 15/91 se establece un nuevo criterio, en el sentido de que a través del registro a que se refiere el artículo 365 de la Ley Laboral, 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 o 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 del registro sindical y no sus integrantes en lo particular.

Con la anterior tesis, sin duda alguna la Corte reivindica el respeto a la libertad sindical.

En relación al tercer y último aspecto, la jurisprudencia ha establecido el criterio de que, dado que el artículo 366 de la Ley Laboral establece que únicamente podrá negarse el registro a un sindicato en los siguientes casos:

Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 386, sino se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364, por lo que si la ley no señala como requisito previo para obtener el registro de un sindicato el consistente en que se acredite la relación de trabajo subordinado con la empresa y la calidad de trabajadores de sus integrantes, la autoridad competente no puede negar el registro pro no haberse acreditado esos extremos, ya que el mismo sólo puede negarse por las causas limitativamente señaladas.

Sin embargo, no pasa por desapercibido que la autoridad competente puede ordenar la práctica de diligencias para corroborar la información contenida en la documentación proporcionada por el sindicato.

4. Estructura Interna del Sindicato.

A partir de que surge a la vida jurídica el sindicato, éste es un sujeto de derecho al cual la libertad sindical debe también atribuirse. Los sindicatos para su funcionamiento y adecuada actuación requieren de independencia y autonomía entendida por ésta una esfera de libertad, en la que no debe penetrar el Estado. Autonomía que, si bien no es referida por nuestra Ley Laboral, es identificada con la expresión libertad, para la determinación del régimen interno del sindicato, expresado en lo fundamental a través de sus estatutos.

Respecto al tema de la autonomía sindical, se plantean en términos genéricos dos soluciones, una primera posición preconiza la absoluta libertad de los sindicatos para redactar sus estatutos sin intervención del Estado. Esta postura doctrinal está acorde con el principio previsto en el artículo 3 del convenio 87 de la OIT que establece que:

“Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el Derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular el programa de acción”.⁴⁰

La segunda posición parte del reconocimiento de cierta libertad estatutaria y organizativa, sin embargo, determina a través de la ley, ciertas condiciones esenciales del Estatuto Sindical. Esta es la posición de nuestra Ley Laboral.

En efecto, el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece algunos de los lineamientos o aspectos que deben contener los estatutos y

que serán definidos por sus miembros. Estos aspectos se refieren a la denominación, duración, objeto, obligaciones de los miembros, motivos y procedimientos de expulsión, procedimientos para la elección de la directiva, normas para la administración y adquisición de bienes, época de presentación de cuentas, normas para la liquidación del patrimonio sindical y las que apruebe la asamblea.

Sin embargo, la realidad sindical mexicana, caracterizada por la existencia de sindicatos corporativos, esto es, subordinados al Estado, carente de vida sindical democrática, con dirigentes sindicales poco representativos, en su mayoría manejan las cuotas sindicales de manera discrecional, sin rendir cuentas a nadie. Por esta razón la democracia y la autonomía sindical seguirá siendo una aspiración de los trabajadores. Otro aspecto, que afecta la vida democrática de los sindicatos, es la reelección en el cargo, lo que provoca que los dirigentes se eternicen en el cargo.

5. Disolución del Sindicato.

Dado que, la existencia de un Sindicato auténticamente democrático e independiente, puede despertar el deseo, ya sea del Estado o de determinado patrón de desaparecerlo, tanto el convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical, como la Ley Laboral, establecen diversas garantías que impiden la cancelación arbitraria de un Sindicato.

En efecto, el artículo 44 del convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical dispone que:

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”.⁴¹

⁴⁰ OIT. Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo. (1919-1984), pág. 550.

⁴¹ OIT. Convenios y Recomendaciones. Op, Cit. P. 350.

Este precepto es recogido por el artículo 370 de la Ley Laboral, el cual establece que:

“Los Sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa”.

De esta manera, esta disposición constituye uno de los presupuestos básicos de la libertad sindical.

Las reglas relativas a la disolución de los sindicatos, por lo general se encuentran reguladas en sus estatutos.

Ahora bien, nuestra legislación laboral distingue entre causas de disolución del sindicato y causas de cancelación del registro. En efecto, el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos se disolverán:

I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que la integren; y

II.- Por transcurrir término fijado en los estatutos”.

Por otra parte, el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo prevé que el registro de un sindicato podrá cancelarse únicamente:

I.- En caso de disolución; y

II.- Por dejar de tener los requisitos legales

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro”.

Como se advierte, mientras que la disolución es un acto que en lo fundamental depende de la voluntad de la mayoría de los trabajadores, la cancelación o suspensión del registro de un sindicato, entraña una controversia, que debe ser resuelta conforme a los procedimientos ordinarios por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

6. La crisis actual del modelo Sindical Corporativo en México.

Existe un acuerdo generalizado entre especialistas y no especialistas del Derecho Sindical, que el sindicalismo mexicano y especialmente el corporativo, es decir, el subordinado al Estado, se encuentra sumido en una profunda crisis. Sus orígenes y rasgos fundamentales son descritos por el Autor Arturo Anguiano, profesor de la Universidad Autónoma Metropolitana:

“La crisis de la denominación corporativa, estalla al inicio de los años setenta, como crisis del charrismo sindical, que irá perdiendo eficacia en la sujeción de los trabajadores, quienes con fuerzas renovadas comienzan un largo proceso de recomposición y reorganización... El papel de la burocracia charra, como administradora del suministro de la fuerza de trabajo y de contratos colectivos, con logros sustanciales de la época de prosperidad, que le habían provisto de cierta legitimidad en las bases, se socava y termina por desaparecer en la práctica. Además de que las nuevas capas de trabajadores incorporados a industrias, tecnológicamente más modernas, se desarrollan y hacen brotar formas novedosas de organización sindical, ajenas al charrismo”.⁴²

Evidentemente que la crisis económica aceleró la crisis del sindicalismo tradicional, sin embargo, también concurrieron otros factores, como son su subordinación orgánica y política al Estado y por tanto su falta de independencia, su desvinculación respecto a los requerimientos de productividad, la falta de democracia interna, la corrupción sindical, la falta de credibilidad de los líderes, son aspectos que han debilitado a los sindicatos, fenómeno respecto del cual no profundizaremos por no ser el tema central de nuestro trabajo, pero en el siguiente inciso se abordan algunas perspectivas del cambio del sindicalismo.

⁴² BENSUSAN, Graciela. Estado y Sindicatos, Crisis de una Relación, UAM y Fundación Friedrich Ebert Stiftung. México. 1989, pág. 35.

7. Las perspectivas del Sindicalismo Mexicano.

La reestructuración económica, primero que nada, como el intento de recomponer la decreciente dominación en la base productiva de la sociedad, esto es, poniendo al día y reforzando el despotismo del capital sobre el trabajo, conforme a esta concepción dominante, se revela como resultado la disciplina rigurosa del trabajo respecto a los designios del capital, o sea, como restablecimiento de la autoridad patronal en la empresa.

Esta disciplina se ostenta como flexibilidad y desregulación en las relaciones laborales. En términos generales significa la supresión de la capacidad de los trabajadores de intervenir en todo lo que afecte la libertad del capital en el uso a su gusto de la fuerza de trabajo y destrucción de todo tipo de conquistas contractuales, prácticas y costumbres que significaron seguridades, estabildades, certezas y mejorías del trabajo. Por lo que, si las legislaciones laborales, significaron históricamente limitaciones en el uso abusivo por los patrones de la fuerza de trabajo, flexibilidad laboral significaría dar marcha atrás en las normas laborales.

Ahora bien, en relación al tema de nuestra tesis, cuál es el propósito de la flexibilidad laboral. El destacado investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, Arturo Anguiano, sostiene lo siguiente al respecto:

“El nuevo patrón de relaciones laborales de tipo flexible que se va conformando implica: la no intervención del sindicato en la implementación de los cambios tecnológicos y de organización...”⁴³

En consecuencia el restablecimiento en nuevos términos de la autoridad patronal reduce el margen de acción de los sindicatos hasta desvirtuarlos. De hecho, el Estado y la clase dominante están aprovechando la crisis del

⁴³ ANGUIANO, Arturo, Coordinador. La Modernización de México. UAM. México 1990. pág. 316

sindicalismo oficial y en general de las representaciones sindicales burocráticas para crear condiciones de un control renovado y de largo plazo de los trabajadores en el seno mismo de la producción o del trabajo, pero igualmente buscan reformular el papel de los sindicatos en sus relaciones con el Estado y con el Capital.

En suma, se busca desarmar y desactivar de esta manera a la clase trabajadora para volverla dócil y maleable; por esto también el régimen refuerza la despolitización de los trabajadores, suprimiéndoles toda posibilidad de vida política en empresas y sindicatos. Se trata, en fin, de generalizar y legitimar a través de la religión modernizadora, el despotismo absoluto del capital.

Por tanto, los cambios actuales en nuestro país y en el mundo en relación al proyecto global de reestructuración capitalista, deben explicarse no sólo a partir del recambio en las condiciones de acumulación del capital, sino también en cuanto a la reorganización del estado y de sus relaciones con la sociedad y particularmente con uno de los sujetos más importantes de las relaciones laborales: LOS SINDICATOS.

Debe quedar claro entonces que no son únicamente los requerimientos de la productividad los que impone la reestructuración urgente de las relaciones de trabajo y la liquidación de conquistas contractuales. La búsqueda de la revitalización del dominio del capital en la empresa es la prioridad de fondo, puesto que ésta es a la vez la condición para garantizar una flexibilidad y disciplina que permitan realizar sin perturbaciones, ni trabas, la productividad, o sea, la explotación intensificada del trabajo.

En nuestro país el registro sindical, además de constituir una grave restricción de la libertad sindical, mas aún en el caso de los trabajadores al servicio del estado y un mecanismo de control político, permitiendo solo el registro de los

sindicatos afines al partido oficial, constituye también cotidianamente una fuente de corrupción.

En efecto, si atendemos la realidad y no solo la letra de la norma, para nadie es extraño que, para lograr el registro de un sindicato, es necesario pagar importantes sumas de dinero a los funcionarios encargados de dicha función en el ámbito federal y mas aún en el ámbito de las juntas locales de conciliación de todo el país. De esta carga no escapan incluso los sindicatos. Por lo que, en la mayoría de las ocasiones, este registro ha sido manipulado y manejado con criterios políticos y en ocasiones económicos para impedir el registro de sindicatos independientes.

Por ello proponemos replantearlo, convirtiéndolo en un simple acto de depósito de los estatutos y padrón de agremiados, similar al acta del depósito de un contrato colectivo. La propuesta respectiva se presenta al final de este trabajo.

Hacia una nueva relación Estado-Sindicatos que garantice la autonomía e independencia de estos últimos.

La revitalización y reorganización del dominio del capital en el espacio del trabajo, no se encuentran desligados del proyecto mas amplio de rehabilitación de la dominación de la clase capitalista en toda la sociedad en su conjunto. El carácter global de la crisis política del régimen, resultado de la revolución mexicana, de las relaciones y mecanismos de dominio, que estructuró a lo largo de su fase ascendente, impone al estado y las clases privilegiadas, la necesidad de redefinir su dominación de clase y readecuar sus distintas piezas de manera que renueve las condiciones de la reproducción ampliada de la subordinación política de las masas.

Lo que se ha hecho respecto al trabajo, presagia lo que el estado y la clase dominante pretenden para el país en el terreno social y político, en efecto, en los últimos días se ha hablado de una reforma del Estado, pero la reforma autoritaria que se ha estado instrumentando en la base productiva de la sociedad, con el fin de desactivar la recomposición de la organización y autogestión de la clase trabajadora y reforzar su reglamentación vertical, presupone el destino de la reforma del régimen político; no se puede meter en cintura a los trabajadores en su vida laboral, restringiéndoles los derechos y libertades que garantizan su capacidad, resistencia, movilización y generalmente al mismo tiempo, sin obstáculos ni rigidez, las libertades democráticas ciudadanas.

No obstante, su consagración constitucional, la libertad sindical y la democracia en este plano, no ha cobrado realidad en nuestro país, el centralismo arrasante del régimen presidencial y la dominación corporativa a que dio forma, a partir del gobierno de Lázaro Cárdenas con partido de estado y libertades restringidas y bajo persecución, limitaron el enorme potencial democrático a la constitución de 1917 y desmantelaron una a una las aspiraciones de autonomía y democracia de los trabajadores.

Una cultura antidemocrática nutrida por el régimen de la revolución mexicana, invadió todas las esferas de la sociedad y el estado.

La violencia ha sido también una práctica, que desde siempre, se ha llevado a cabo en el terreno de las relaciones sindicales; la violencia policial o militar cobró forma como práctica intimidatoria hacia los trabajadores de manera cotidiana, en suma, la violencia institucionalizada del régimen presidencialista corporativo, son su pesada carga de condiciones y prácticas político-sindicales premodernas, aunado al paternalismo, al charrismo, al caciquismo, al clientelismo y dominio del partido en el poder, configuran formas de control político que condensan la violencia cotidiana de un régimen que las reproduce

incesantemente a la escala de toda la sociedad y en todos los niveles, como vía de preservar o sustituir alguna suerte de legitimidad.

Una reforma auténticamente democrática del poder, debe conllevar el fin del dominio vertical del Estado sobre los sindicatos, la autonomía e independencia de los sindicatos es condición indispensable para la existencia de los sindicatos en su aspecto de origen histórico.

Luego entonces, en el contexto de las profundas transformaciones que se viven en nuestro país y en el mundo, los sindicatos y su relación con el Estado deben también transformarse profundamente, de otra manera estos cambios serían inconclusos, son muchos los retos que enfrenta el sindicalismo mexicano, varios de ellos son resumidos por los autores José A. de León Azúa y Humberto Luna Marín, como conclusión en su artículo publicado en el cual sostienen que:

"El sindicalismo nacional no puede darse por satisfecho, mucho falta por avanzar en el camino de la libertad sindical: Derogar el registro sindical, eliminar la cláusula de exclusión y democratizar la vida interna de los sindicatos y redefinir sus relaciones con el estado, incluso de aquellos que sustentan como críticos y democráticos. Cualquier proyecto de reforma del Estado pasa por la transformación radical de los sindicatos. No podemos hablar en el país de tránsito a la democracia si no se democratizan los sindicatos. La democracia supone la libertad y esto incluye a los sindicatos"⁴⁴

La relación sindicatos y las bases trabajadoras.

La antidemocracia y la corrupción son los rasgos predominantes de la relación de los sindicatos burocráticos de las centrales oficiales y sus trabajadores, a través de la intimidación y de la violencia, los dirigentes oficiales consiguen la afiliación de los trabajadores a los sindicatos que

⁴⁴ DE LEÓN AZÚA, José A. Y Humberto Luna Marín. "Libertad Sindical y Democracia en México". *Política y Sindicatos*, Norlatina Consultores. Año I. No. 1 junio 30 de 1996. pág. 11.

representan, en realidad los sindicatos han desvirtuado su papel originario, ya que de ser instrumentos de defensa de los trabajadores, en la práctica cotidiana la CROM, CTC, CROC y otras centrales, los han convertido en un negocio, fuente de jugosas ganancias. De esta manera los sindicatos se han convertido en un importante patrimonio de los líderes sindicales, en el interior de la mayoría de los sindicatos mexicanos no se practica la democracia, ni se escucha a los trabajadores, por el contrario, las asambleas están ausentes de la práctica cotidiana, los líderes sindicales, de la mayoría de los sindicatos, jamás rinden cuentas del manejo de las jugosas cuotas sindicales que se han convertido en fuente de enriquecimiento personal de la mayoría de los líderes, todo lo anterior con la complacencia y complicidad de funcionarios de las autoridades del trabajo, más aún, los trabajadores son obligados de manera corporativa a votar en las elecciones por los candidatos del partido oficial; todo esto lesiona la autonomía e independencia de los sindicatos.

Aunado a lo anterior, cuando un trabajador o un grupo de éstos se atreve a cuestionar la antidemocracia y la corrupción, son expulsados a través de la cláusula de exclusión, son múltiples los casos que no vale la pena mencionar, que ilustran lo anterior, asimismo, cuando los trabajadores de determinado sindicato deciden afiliarse a otro sindicato y demandar la titularidad del contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se desatan una serie de mecanismos de intimidación y represión, tanto de los patrones como por parte de los líderes sindicales para impedir el cambio de titularidad, mas si esto no logra disuadirlos en sus propósitos de cambio, en el momento del recuento, mismo que se celebra de manera que los líderes de la empresa y sindicales vigilen por quién vota cada trabajador, implementan toda una gama de artimañas y artificios jurídicos para aplastar la voluntad mayoritaria de los trabajadores, resulta impostergable una reforma del artículo 931 de la Ley Laboral, para que el voto que emitan los trabajadores en los recuentos para Odefectos de la huelga sea secreto. En suma, la relación sindicatos oficiales

con sus trabajadores, constituyen un insulto para las formas democráticas ciudadanas más elementales.

Debemos ser contundentes, la cláusula de exclusión por expulsión debe desaparecer de la Ley Federal del Trabajo, así mismo el artículo 931 de la Ley Laboral, debe reformarse con el propósito de que, cuando se celebre un recuento para determinar qué sindicato cuenta con la mayoría de los trabajadores, se realice mediante el voto universal, directo y secreto de los trabajadores de la fuente de trabajo en cuestión.

La relación Sindicato y Empresa.

No hay duda, el autoritarismo, la prepotencia y la imposición marcan la relación empresa-trabajadores, para el gerente empresarial la opinión de los trabajadores cuenta poco o casi nada, parte de la estrategia fundamental de las empresas y del estado consiste en vaciar los sindicatos de su contenido colectivo, fragmentándolos en negociaciones mínimas por empresas y aún trabajador por trabajador, con el propósito de desvirtuar más a los sindicatos.

Sin embargo, a partir de 1988 al entrar en declive el férreo sujetamiento vertical que implementó la maquinaria corporativa, bajo la gestión de los líderes sindicales oficiales, se flexibiliza el control de arriba hacia abajo y se pulveriza a través de dispositivos específicos, orientados a los lugares específicos, destinados a los lugares particulares de trabajo, reciclándose el control de las burocracias locales, pero esto no implica que dichos mecanismos de control desaparezcan, ya que al mismo tiempo en su accionar concreto los mecanismos se vuelven estrictos y rígidos en los lugares de trabajo, bajo la supervisión y determinación de decisiones y políticas generales racionalizadoras, provenientes del estado y sus instancias.

Las nuevas burocracias que resulten de este proceso y los sindicatos reconvertidos, deberán distinguirse por su marginación respecto a todas las perturbaciones ajenas, como la política, el poder y los escaños políticos y el derecho que pudieran trastornar su función de administración laboral al servicio de la eficiencia productiva, luego entonces, su subordinación deberá ser sin ningún resquicio.

El distinguido economista Saúl Escobar Toledo, describe con suma agudeza el futuro de la relación sindicato-empresa y sostiene que:

“Si los conflictos mas resonados e importantes se han dado en el área estatal, en la puramente privada (transnacional o nacional), el recambio está mucho mas avanzado. El sindicalismo que se prefigura es fundamentalmente uno menos ligado al partido del estado, porque tiene una relevancia secundaria en el reparto de cuotas de poder. Mantiene, sin embargo, buenas relaciones con las autoridades políticas y priistas locales. En contraposición al viejo sindicalismo, sus representantes están mas ligados a la vida de la empresa, aunque esto no lleva necesariamente a una mayor democracia debido principalmente a la ingerencia patronal”⁴⁵

Lo anterior no niega la existencia de conflictos en la empresa privada, pero su resonancia política ha sido menor, debido por una parte, a la falta de una oposición obrera explicable por la existencia de condiciones de trabajo de por sí precarias y por otra parte porque desde hace tiempo existía un sindicalismo dócil y colaboracionista (no sólo blanco) que contribuyó silenciosamente al cambio de las reglas del juego (excepto en el caso de la industria automotriz).

En suma, si la visión del autor antes invocado cobrara realidad, como resulta lógico, estaríamos frente a un cambio muy significativo, esto es, el paso de un sindicalismo del partido de estado a un sindicalismo oficialista de empresa, el viejo sindicalismo, protagonista importante de la vida política de México, estaría muriendo para dar paso a un nuevo sindicalismo encargado

principalmente de imponer las nuevas reglas del juego en las relaciones laborales, igualmente se manifestaría en un cambio profundo de la estructura sindical, la que tendería a dispersar el poder; El Congreso del Trabajo, de por sí en crisis, tendería a desaparecer; la CTM ya no sería la central mas influyente y los sindicatos nacionales se refugiarían en su ámbito de competencia, las conquistas contenidas en los contratos colectivos se mutilarían como se ha hecho hasta ahora, se pasaría de las conquistas negociadas con la intermediación estatal a las que ofrece la racionalidad económica de la empresa, del estado y del país, el reparto del producto quedaría sujeto a las decisiones de los interlocutores: el gobierno y los inversionistas, de un estado y un partido basado en la influencia sectorial, se pasaría a un estado basado en la influencia tecnocrática empresarial, la antidemocracia quedaría en pie, lo mismo que el control y la represión sobre la disidencia independiente y opositora.

Por otra parte es necesario señalar que, en la actualidad el modelo sindical predominante en nuestro país, no responde ya ni a los trabajadores ni mucho menos a las exigencias del modelo productivo actual, esta situación es descrita con claridad por los autores José de León Azúa y Humberto Luna Marín, quienes expresan al respecto lo siguiente:

“Debemos considerar que el actual modelo sindical corporativo en nuestro país, ha dejado de ser funcional para los requerimientos del Estado como para las necesidades productivas de las empresas y mas aún para las necesidades de los trabajadores, sólo beneficia a una burocracia que cada vez es mas cuestionada desde esos diferentes ámbitos”⁴⁶

⁴⁵ ANGUIANO, Arturo. Coordinador. La Modernización de México. Op. Cit. Pág. 409.

⁴⁶ DE LEÓN AZÚA, José A. y LUNA MARÍN Humberto. “Libertad Sindical y Democracia en México.” Op. Cit. Pág. 11.

El Sindicalismo Independiente.

La expresión sindicalismo independiente, se utiliza para designar a aquellos trabajadores o sindicatos autónomos, orgánica, política e ideológicamente del estado y de los patrones; se denomina así al sindicalismo democrático, disidente, que surgió aproximadamente en los años setenta, en oposición abierta al régimen y al sindicalismo corporativo.

Las fuerzas del sindicalismo democrático están sumamente dispersas, víctimas de las condiciones impuestas por el viejo modelo de sindicalismo, se mantienen aisladas en algunos sindicatos independientes o en secciones de otros, controlados desde arriba por la burocracia oficial, por lo anterior, la oposición sindical no ha podido generar un nuevo proyecto de sindicalismo de gran envergadura, lamentablemente, en algunos sindicatos independientes, se reproducen muchos vicios del patrimonialismo, generando burocracias independientes del partido de estado, pero que aplican métodos similares, en otros casos su aislamiento los lleva a la asfixia.

Creemos que es necesario que los sindicatos independientes abandonen su actitud contestataria y reemplazarla por una más propositiva y renovada, que les permita hacer planteamientos de largo alcance y no quedarse en la discusión de lo coyuntural, frente a la crisis del viejo sindicalismo, consideramos que estamos entonces ante la posibilidad de un largo período de conflictos y de cambios en el movimiento obrero mexicano.

8. Proyecto de reforma al artículo 365 y 384 de la Ley Federal del Trabajo

Esta propuesta se propone eliminar restricciones a la libertad sindical y en particular suprimiendo la intervención estatal en el registro de los sindicatos y sus directivas, así como de sus Federaciones y Confederaciones, se trata de garantizar la democracia y la autonomía a los sindicatos.

Esta propuesta toma en cuenta las aportaciones en éste sentido de la iniciativa de Decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo, presentada por el grupo parlamentario del partido Acción Nacional en la sesión pública ordinaria de la Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión, celebrada el 12 de julio de 1995. En la redacción de los artículos 256, 257 y 258 de la citada iniciativa, se suprime el registro sindical y lo substituye por el acto del depósito de los estatutos y otros documentos del Sindicato, toma también en consideración lo que con mucho mayor anterioridad la ley de libertad de 1985 de la República Española, garantiza a los trabajadores de aquel Estado, garantizándoles su personalidad jurídica mediante el simple acto de depósito de sus estatutos.

En suma, con la presente propuesta, pretendemos darle al acto de Depósito de los Estatutos de un Sindicato y demás documentación relativa, un tratamiento similar al previsto en el artículo 390 de la Ley Laboral, relativo al depósito de los contratos colectivos de trabajo.

PROPUESTA DE REFORMA

ARTICULO 365

Los sindicatos constituidos al amparo de esta ley, de manera automática, gozarán de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, mediante el simple depósito que hagan sus promotores, del acta constitutiva, padrón de socios, estatutos y acta de la Asamblea en que se hubiese elegido la mesa directiva, ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, según lo establezca esta ley.

Artículo 384

Las federaciones y confederaciones deberán depositar sus estatutos y cumplir con los requisitos del artículo 365 ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

A manera de síntesis, cabe hacer las siguientes observaciones de fondo a este trabajo de investigación:

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

A raíz de que en Querétaro, en el mes de enero de 1917, se aprueba la redacción del Art. 123 Constitucional, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores constituye una preocupación fundamental de los pueblos. La Parte XIII del Tratado de Versalles, en gran medida por la influencia personal de Samuel Gompers, el líder obrero norteamericano, incluye disposiciones que favorecen a la clase obrera que, a su vez, inspiran a los redactores de las Constituciones de Weimar (1919) y España republicana (1931). Otras Constituciones posteriores y múltiples Convenios y Declaraciones Internacionales proclaman desde entonces los mismos derechos. Sobre todos ellos destaca, "... sin embargo, el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo adoptado por la Conferencia General, el 9 de julio de 1948, en la Ciudad de San Francisco..."⁴⁷, por cuanto concede una importancia fundamental a la libertad sindical, elemento esencial para la adecuada protección de los trabajadores en base a su propia fuerza de organización.

⁴⁷ S.T.P.S. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por México, México, 1984. P. 150.

La preocupación de los trabajadores por lograr el reconocimiento de sus derechos individuales y por obtener del Estado el respeto necesario de sus organizaciones gremiales y al ejercicio del derecho de huelga, aparentemente se satisface a través de estas medidas legislativas y convencionales. Sin embargo, diversos factores han puesto de manifiesto que el reconocimiento legal a los derechos sociales constituye una de las fórmulas hábiles de que se vale el Estado para limitarlos. Así, el registro de los sindicatos por la autoridad administrativa; la homologación de las directivas sindicales y la vía jurisdiccional en los conflictos de huelga se llegan a convertir en los principales escollos para la libertad sindical, al grado de que los sindicatos vuelven los ojos al régimen antiguo intermedio: la época en que desaparecida la prohibición de crear organismos gremiales y derogados los preceptos legales que calificaban de delito a la coalición y a la huelga, aún no se requería de los mecanismos jurídicos para hacer valer los derechos sociales.

El mundo actual ha presenciado, por otra parte, la estatificación de la economía. De la fórmula moderada del control estatal se ha pasado a la economía mixta con una inversión cada vez más amplia de los recursos del Estado que ya no se destinan solamente a pagar el costo de sus servicios y de la organización en sí, sino que sirven para la creación de empresas que requieren de capitales y créditos de tal cuantía que resulta difícil que los particulares puedan aportarlos. Ello ha conducido al Estado a una posición particular ya que en lugar de ser un simple árbitro de los conflictos sociales, generalmente inclinado a favor de los trabajadores —al menos de manera formal— se ha convertido en un protagonista patronal en las relaciones laborales. Pero al hacerlo, el Estado no ha perdido su antigua condición de árbitro. De ahí que asuma

la cómoda función de juez y parte en las relaciones laborales que directamente le interesan.

El problema tiene en nuestro país circunstancias muy particulares. Pese a los calificativos sociales que suelen atribuírsele nuestra Revolución fue un movimiento de emancipación burguesa que permitió sentar las bases económicas que ya habían encontrado en la Constitución de 1857 y en las Leyes de Reforma un reconocimiento jurídico adecuado. En la realidad quienes durante la Revolución sustentaron una bandera radical: en primer lugar los hermanos Flores Magón y su grupo y en menor medida Zapata, fueron los grandes derrotados. El sentido obrerista que se ha pretendido dar al proceso revolucionario fue simplemente obra de unos cuantos hombres ilustres, reunidos en Querétaro, a fines de 1916 y no el resultado de una conquista. Los triunfadores, Carranza en primer término, y en un lugar destacado Álvaro Obregón, pertenecían a los grupos privilegiados y mantuvieron siempre una postura coincidente con su condición económica y social. En particular "...Carranza, al dictar el Plan de Guadalupe a principios de 1913, enarbola la bandera del constitucionalismo liberal de 1857..."⁴⁸. La evolución política del país, a partir de la institucionalización del movimiento armado corresponde, a su vez, a un proceso capitalista, montado en una política social, pero que en caso de conflicto ha inclinado sus banderas en beneficio del desarrollo y no de las clases más necesitadas.

La libertad sindical, como resultado de esa tendencia, ha encontrado limitaciones importantes. En ocasiones su ejercicio implica graves riesgos, en la medida que ha sido considerado, según los tiempos y las circunstancias, equivalente a la comisión de un delito. Particularmente el derecho de huelga ha servido para tipificar diversos delitos: disolución social, motín, despojo, daño en propiedad ajena, etc...

⁴⁸ S.T.P.S. Revista Mexicana del Trabajo. 8ª Época, Tomo I, Julio-Septiembre 1977. pág. 140.

En razón de esas contradicciones, este trabajo intenta demostrar, con base en el análisis de las disposiciones que nos son aplicables: Art. 123 Constitucional, Convenio 87 de la OIT y la Ley Federal del Trabajo, que los elementos sustanciales de la libertad sindical que proclamamos, se ven cohibidos por instrumentos administrativos y jurisdiccionales sustentados en una legislación claramente intencionada. Lo curioso del caso es que en ocasiones son tan precarios los equilibrios o tan evidentes los desequilibrios, y resulta patente que los valores reales son otros distintos a los que nos cuentan todos los días. **De ahí, puede afirmarse que en vez de libertad sindical, deberíamos de hablar de control sindical y en lugar de proclamar la autonomía, podría subrayarse la dependencia de los sindicatos.**

La expresión "libertad sindical", adoptada mundialmente para expresar derechos individuales y colectivos con vista a la organización de las clases sociales es de manejo difícil. Curiosamente, la libertad como bandera, es símbolo del sistema económico y político que utiliza su adjetivo como nombre propio: liberalismo y al mismo tiempo se convierte, a fuerza de una terminología mal usada, en la meta a alcanzar de los grupos obreros que luchan en su contra.

La transposición del lenguaje liberal, a propósito de las garantías, al constitucionalismo social, ha generado esa aparente contradicción. De esa manera, las prerrogativas obtenidas por los grupos sociales son presentadas con la terminología burguesa e individualista de las Declaraciones de derechos del Hombre y del Ciudadano. Se habla, consecuentemente, de una libertad social. El término no puede ser más engañoso.

De esta confusión terminológica emerge el concepto de libertad sindical que motiva, además, una nueva dificultad por cuanto las Constituciones sociales, además de incidir en la expresión liberal con una evidente falta de imaginación o excesivamente influidas por el concepto tradicional de las garantías, individualizan los derechos sociales para convertirlos en derechos del hombre en sí y no derechos del hombre en tanto que miembro de una clase social.

Nuestra Constitución de 1917, pionera en esta tarea de los reconocimientos a los derechos colectivos crea la confusión desde el principio cuando declara que "...tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., "(artículo 123-XVI)..."⁴⁹. La Constitución de Weimar mencionará igualmente, en su artículo 159 "la libertad de coalición".

En el mismo corte individualista pueden citarse, además, "...el Preámbulo de la Constitución francesa de 27 de octubre de 1946; la Carta de la Organización de los Estados Americanos (Bogotá, 1948), que en su artículo 43 atribuye a los empleados y trabajadores el Derecho de asociarse libremente; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, 1948); La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Bogotá, 1968); La Declaración Universal de los Derechos Humanos (París, 1948); La Convención Americana Sobre derechos Humanos (San José de Costa Rica, 1969) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. Además, en lugar destacado sigue una línea

⁴⁹ Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, S.A. DE C.V. Vigésima Cuarta Edición, 2003, pág. 29.

semejante al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo...”⁵⁰.

En un sentido distinto la “Declaración de los principios fundamentales del derecho del trabajo y de la seguridad social”, intentan expresar las mismas ideas sin abusar de la transposición liberal.

El resultado de la utilización de esta terminología individualista ha sido que surja una terrible confusión acerca del alcance de la libertad sindical y, sobre todo, de sus propósitos. Concretamente se ha planteado el problema de si el hombre como tal es el destinatario de esa garantía o si sólo es como miembro de una clase social la que, en última instancia, representaría el valor protegido. De esa manera en el posible conflicto entre el hombre y la clase la solución que se obtenga obedecerá a la manera como se conciba la libertad. Para nosotros no hay duda de que habrá de favorecerse el interés del grupo, entre otras razones porque el sindicalismo es, por esencia, un valor colectivo que sólo se puede actualizar en una acción colectiva, resultando inconcebible su ejercicio individual. A mayor abundamiento contradice la esencia de la etapa actual del pensamiento el admitir que pueda predominar el interés egoísta del hombre sobre el interés del grupo. En alguna medida la adopción en México de la cláusula de exclusión por la legislación laboral ordinaria, obedece a esas mismas ideas.

La libertad sindical, suele vincularse a dos objetos diferentes. En primer término, al hombre, afirmando que puede, por propia decisión, intervenir en la constitución de un sindicato o adherirse a uno previamente constituido. A ello se le denomina libertad positiva. En sentido negativo se habla de la libertad para abstenerse de ingresar a un sindicato o bien

⁵⁰ De Buen Lozano Néstor. El concepto de libertad sindical, editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1977. Pág. 141.

de la libertad para separarse. En segundo término, la libertad se atribuye a la propia organización frente al Estado, frente al patrón o, inclusive, frente a otras organizaciones sindicales de igual o diferente jerarquía.

En realidad este juego conceptual es deprimente porque refleja una evidente falta de imaginación. Confunde libertad y autonomía y sin mayores razones da a la idea la libertad un uso excesivo omitiendo fijar su verdadero alcance.

Es importante, sin embargo, precisar el porqué resulta infundado hablar de libertad a propósito del sindicalismo, si con ello se quiere denotar un derecho del hombre y no un derecho de la clase social. Podemos invocar las siguientes razones, que al respecto da a conocer el maestro De Buen Lozano, Néstor, cuando dice:

“... ”

1. *Naturaleza del acto constitutivo del sindicato.* El sindicato se constituye a través de un negocio jurídico colectivo que exige, conforme al derecho mexicano, la concurrencia de por lo menos veinte trabajadores o tres patrones. Por otra parte su finalidad esencial es celebrar contratos colectivos de trabajo, lo que requiere que el sindicato sea mayoritario dentro de la empresa.
2. *Origen.* La idea de unión es paralela al nacimiento del sindicalismo. De ahí su nombre en Inglaterra, en los primeros albores de las luchas sociales; *Trade union*. Por otra parte la exigencia de la unión, precisamente a nivel internacional, es la fórmula que cierra el Manifiesto de 1848.
3. *Desarrollo histórico.* El sindicalismo no nace de un acto consciente, semejante a un contrato social. Antes que forma

jurídica es agregado humano, voluntad colectiva, resumen de las fuerzas exiguas de los obreros que deciden no seguir luchando solos.

4. *Fines dentro del contexto de la lucha de clases.* La Revolución francesa es el producto de una lucha consciente por la libertad y la dignidad del hombre en cuanto tal. Las luchas sociales que se producen a lo largo del siglo XIX son, en cambio, la lucha del hombre como miembro de una clase a la que pertenece: proletario o dueño de los medios de producción. Por supuesto que estas son categorías demasiado generales susceptibles de admitir subdivisiones varias. El concepto de clase supone que cada hombre ocupa su lugar por su relación con la organización social del trabajo o por el volumen de la parte de riqueza social de que dispone. El sindicalismo es, por esencia, instrumento fundamental de la lucha de clases y en esa virtud perfilarla mediante su expresión individual es engañoso y falso...⁵¹.

Esto es así porque en cuanto el hombre accede al sindicalismo pierde, de alguna manera, su individualidad y pasa a ser integrante de un ente colectivo. Bien cierto es que el hombre, como afirma Mario de la Cueva, sigue siendo el principal destinatario de la norma social, pero si su interés entra en conflicto con el interés del grupo, el conflicto habrá de resolverse en beneficio de la clase y no del hombre individualmente considerado.

Por las razones expuestas creemos que concebir la posibilidad de constituir sindicatos como un beneficio individual y no como un derecho de clase de indispensable ejercicio colectivo, resulta inadmisibles. De ahí que tengamos que determinar las diferentes maneras como opera esa

⁵¹ Idem

libertad sindical y no aceptarla, simple y sencillamente, como una garantía individual.

2. LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN SINDICAL Y AUTONOMÍA SINDICALES.

No cabe duda sin embargo, de que hay una medida individual de la libertad sindical. Está vinculada por supuesto a la participación del trabajador o patrón en la constitución del sindicato y a la posibilidad de que, si éste ya estaba constituido, se afilie o no o se separe de él. En términos generales podemos expresar esos derechos individuales afirmando que constituyen, en conjunto, la libertad de afiliación sindical.

A los propósitos de este trabajo, estos derechos son de menor importancia. Tradicionalmente son conocidos por los adjetivos: libertad positiva y libertad negativa de afiliación sindical.

Nuestro derecho positivo consagra la libertad individual en el artículo 358 afirmando que "...A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él..."⁵². En el mismo artículo de la Ley Federal del Trabajo se señala que "cualquier estipulación que establezca multa convencional, en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Se ha planteado por diversos autores si la cláusula de exclusión por separación que se aplica en los casos de renuncia o de expulsión del sindicato y que, de haberse pactado en un contrato colectivo de trabajo puede determinar la pérdida del empleo, contradice el principio

⁵² Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y jurisprudencia, Editorial Esfinge, Vigésima Cuarta Edición, 2003, Pág. 280.

expresado en el artículo 358. En nuestro concepto no es así, porque no debe confundirse la obligación con la presión sindical.

En general debe admitirse que es excesivamente sutil la diferencia entre "obligación" y "medios de presión" pero en todo caso parece que no hay en nuestro sistema nada que atente en exceso en contra de la libertad individual de afiliación.

Cuando se menciona la libertad de los sindicatos a propósito de los límites de su ejercicio, la doctrina nacional, tan escasa, no profundiza el problema de manera que el concepto hay que buscarlo en las disposiciones de la ley. Ya veremos después como esas disposiciones cuando la favorecen quedan sin efecto mediante la intervención administrativa y jurisdiccional del Estado.

Se han utilizado diversas expresiones para precisar el alcance de la libertad sindical tratando de encontrarle un sustituto adecuado. Alejandro Gallart Folch se inclina por el uso de la palabra "*autarquía*". De la Cueva recuerda que suele hablarse de independencia, autonomía o soberanía. Nosotros preferimos sin tratar de ser eclécticos hacer nuestra la de "*autonomía*" que utiliza el Dr. De Buen, por cuanto expresa la idea de autodeterminación, esto es, la posibilidad de dictarse a sí mismo normas de conducta. Libertad es, en cambio, opción de conducta, de manera que no se afecte un derecho de otro. La autonomía atiende al régimen jurídico; la libertad, al comportamiento.

Los conceptos de "independencia" y "soberanía", menos adecuados aún que el de "libertad", expresan valores políticos y, por lo tanto, están un poco fuera de lugar con relación al sindicalismo. Particularmente de la soberanía, puede decirse, que es "la cualidad de la independencia absoluta de una unidad de voluntad frente a cualquier otra voluntad

decisoria universal efectiva". Y esto, que parece un mero cambio semántico en realidad supone una profunda diferencia ideológica. La soberanía popular respondía a la aplicación de las ideas de Rousseau, para quien todos los individuos disponen de una fracción de soberanía.- Una consecuencia práctica de esta forma de entender a la soberanía es la aplicación del sufragio universal que otorga a cada hombre un voto independientemente de su condición social, económica o cultural. Así llegamos a entender que el poder público, en el precepto comentado, infiere que el pueblo en su conjunto, ante la imposibilidad de autogobernarse de manera colectiva, tiene que transferir su poder a órganos que ejercen el poder público, pero siempre en nombre del pueblo. Se trata de una condición que difícilmente podría encontrarse en el sindicato.

Hemos dividido entonces la vieja idea de libertad sindical. Si tratamos de expresar un derecho individual, habremos de sustituirla por el derecho o libertad de afiliación. Si se trata, por el contrario, de reconocer los derechos del grupo, ninguna otra expresión servirá mejor que la autonomía para ese fin.

3. LOS POSTULADOS ESENCIALES DE LA AUTONOMÍA SINDICAL.

Para poder entender mejor estos postulados, no deben de olvidarse las fórmulas mediante las cuales se incorporan a la Constitución, a la ley y a los Convenios internacionales. Hemos elegido para ese efecto sólo tres: nuestro Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y el Convenio 87 de la OIT.

1. *El Artículo 123 Constitucional.* El reconocimiento preciso de la autonomía sindical no se encuentra en la norma constitucional. En

la fracción XVI del Apartado "A" sólo se establece un derecho individual de trabajadores y patrones para coligarse en defensa de sus respectivos intereses. Obviamente se trata, como hemos dicho antes, de una transposición indebida del lenguaje individualista de las Constituciones y Declaraciones de Derechos liberales a las Constituciones de mayor sentido social. Pero en todo caso parece que las fuentes de la autonomía sindical no habrán de encontrarse claramente expresadas en la Constitución.

2. *La Ley Federal del Trabajo de 1º de mayo de 1970.* La disposición fundamental de la ley, en orden a consagrar la autonomía, está contenida en el artículo 359. Dice así:

"...Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción...".⁵³

Esta disposición precisa las formas esenciales de la autonomía orgánica y de acción. En otro sentido también resultan aplicables los siguientes artículos:

Artículo 133-V, que prohíbe a los patrones intervenir en el régimen interno del sindicato.

Artículo 382, que permite a los sindicatos retirarse de las federaciones o confederaciones en cualquier momento, aunque exista pacto en contrario.

⁵³ Climent Beltrán Juan B. *Ley Federal del Trabajo, Comentarios y jurisprudencia*, Editorial Esfinge, Vigésima Cuarta Edición, 2003, Pág. 280

En alguna medida el artículo 347 expresa también una forma de autonomía al señalar “los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”. Refleja la autonomía sindical frente a la organización pública, si bien también puede ser la expresión del ejercicio colectivo de la libertad individual.

3. *El Convenio 87 de la OIT.* Fue adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el día 9 de julio de 1948. Los principios fundamentales que contiene con relación a la autonomía sindical se incluyen en los artículos siguientes:

“...Artículo 2, que faculta a los trabajadores y empleadores, sin distinción alguna y sin autorización previa, para constituir las organizaciones que estimen convenientes.

Artículo 3, que permite a las organizaciones la libre redacción de los estatutos y de los reglamentos administrativos; la elección de sus representantes, el organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Artículo 4, que autoriza la libre constitución de federaciones y confederaciones.

Artículo 7, que dispone que la adquisición de la personalidad jurídica de las organizaciones no puede quedar condicionada...”⁵⁴.

⁵⁴ S.T.P.S. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por México, México, 1984. P. 150.

Como resumen de estas reglas, todas ellas obligatorias en nuestro país, podemos afirmar que la autonomía se expresa respecto de tres entidades: el Estado, el patrón y las demás organizaciones sindicales. A virtud de ella los sindicatos deberán de nacer sin autorización previa, su personalidad no podrá ser condicionada; determinarán libremente sus estatutos, administración, actividades y programas de acción y no será lícito invadir su régimen interno.

Es obvio que cualquier forma de limitación a estas actividades constituirá la violación del principio de autonomía sindical.

El Estado, frente al ejercicio de la libertad y de la autonomía sindicales, establece diferentes cortapisas. Unas resultan del propio texto de la ley, otras tienen su fundamento en la acción administrativa. El tercer grupo se actualiza en la función jurisdiccional.

Oportuno resulta dar a conocer la siguiente EJECUTORIA:

SINDICATOS. REPRESENTACIÓN DE LOS, ANTE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.-El artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo establece que la representación del sindicato podrá ejercerse por el secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Por tanto, si en los estatutos de un ente sindical se precisan los órganos de representación ante las autoridades laborales, como cuando recae en el secretario general en unión con el secretario de trabajo y conflictos, entonces, son éstos quienes están legitimados procesalmente para ejercer dicha representación; de ahí que para que se acredite la legitimación procesal activa de quien representa a una organización sindical deba atenderse a los presupuestos que establece el estatuto sobre dicho tópico, y sólo en el caso de omisión del establecimiento de los órganos de representación se deberá atender a los consignados en la ley laboral.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.
I.13o.T.72 L

Amparo directo 23893/2003. Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de la Frontera Sur. 9 de febrero de 2004.

Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Rosa González Valdés.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época Tomo XIX, Mayo de 2004 Pág. 1842.

4. LIMITACIONES LEGISLATIVAS, ADMINISTRATIVAS Y JURISDICCIONALES.

Para simplificar la exposición señalaremos únicamente las consignadas en la ley. Son las siguientes:

1. *Constitutivas*. Si bien es cierto que los sindicatos se pueden constituir libremente, sin embargo deben de satisfacer las formas legales de manera que sólo podrán hacerlo de acuerdo a las clases previstas en la ley. El artículo 360 indica que sólo puede haber sindicatos:

- a) Gremiales.
- b) De empresa.
- c) Industriales.
- d) Nacionales de Industria.
- e) De oficios varios.

Los sindicatos patronales podrán ser, a su vez, locales y nacionales (Artículo 361)

En otro orden será necesario que concurra a su formación un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones.

2. *A su acción*. Nosotros creemos que los sindicatos nacen del acuerdo de quienes los constituyen pero que su capacidad de ejercicio queda condicionada al registro que debe de otorgar la autoridad. De hecho ésta es la más grave de las limitaciones a la

acción sindical ya que la falta de registro coloca a los sindicatos, en la imposibilidad jurídica de acceder a la contratación colectiva.

3. *Estatutarias*. La ley consigna de manera expresa los capítulos básicos que deban contener los estatutos sindicales. En cuanto a los motivos y procedimientos de expulsión y a la aplicación de correcciones disciplinarias, impone condiciones que inexorablemente deben de cumplirse. (Artículo 371).
4. *A la capacidad individual*. Se prohíbe a los extranjeros y a los menores de dieciséis años el formar parte de las directivas de los sindicatos. (Artículo 372).
5. *A su privacidad*. La ley obliga a los sindicatos a proporcionar informes a las autoridades del trabajo, siempre que se refieran a su actuación como sindicatos; a comunicarles, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos y a dar aviso, cada tres meses, de las altas y bajas de sus miembros. (Artículo 377).
6. *Religiosas*. No pueden intervenir en asuntos religiosos (Artículo 378-I)
7. *Comerciales*. No pueden ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Uno de los problemas inquietantes en esta materia deriva de la participación de la Administración Pública en el reconocimiento de la legal existencia de los sindicatos. En todo caso será preciso que del acta constitutiva y de los documentos complementarios tome nota la autoridad, esto es, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se

trata de un sindicato de jurisdicción federal o una Junta de Conciliación y Arbitraje, si se trata de organismos locales.

Esta facultad está presidida por una norma de especial relieve; el artículo 366, que obliga a la autoridad a otorgar el registro, cuando se hayan cumplido los requisitos y que, a mayor abundamiento, consagra el registro automático en caso de silencio de la propia autoridad.

En su primera parte el artículo 366 dispone que se podrá negar el registro si el sindicato no se propone realizar el estudio, mejoramiento o defensa de sus agremiados; si se constituye por un número de trabajadores o patrones inferior al límite legal o si no se acompaña a la solicitud la lista con los datos de los afiliados y copias autorizadas del acta de la asamblea constitutiva de los estatutos y del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la Directiva. En el segundo párrafo se declara taxativamente que satisfechos dichos requisitos ninguna autoridad podrá negar el registro.

En la segunda parte del artículo 366 se indica que si la autoridad que conoce de la solicitud 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, a expedir la constancia respectiva.

Salta a la vista que no le faltan a la autoridad amplios medios para, por lo menos, diferir o suspender indefinidamente los registros. El problema que deriva de ello es que se impide la actuación de los sindicatos y pone en duda su personalidad jurídica.

La ley no es clara al respecto, tememos que con toda intención. Por una parte señala que "...Los sindicatos deben registrarse..." (artículo 365)..."⁵⁵ lo que hace presumir que antes del registro existen. De otra manera se haría referencia no a los sindicatos sino a quienes pretenden constituirlo. Pero por otra parte, en una disposición vaga e imprecisa, el artículo 374 indica:

"...Artículo 374. "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes..."⁵⁶.

En la medida que esta disposición se ubica en el capítulo correspondiente de la ley después de que se fijan los requisitos de constitución y de registro, no parece que pueda dudarse que es el cumplimiento de ambas condiciones lo que determina la "legal constitución" y por ende la capacidad de ejercicio que consagra el artículo 374. Nosotros, sin embargo hemos sostenido antes que el sindicato nace y es persona moral desde su constitución, pero que su capacidad de ejercicio queda sometida a la *conditio iuris* del registro.

Es plenamente discutible, por otra parte, el concepto "legalmente constituido". En todo caso el control de la legalidad se lo atribuye el

⁵⁵ Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, Vigésima Cuarta Edición, 2003, Pág. 282

⁵⁶ Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y jurisprudencia, Editorial Esfinge, Vigésima Cuarta Edición, 2003, Pág. 290

Estado a sí mismo. Y si por cualquier circunstancia el Estado no ve con simpatía al grupo interesado, de alguna manera encontrará o colocará en su camino obstáculos insuperables.

En otro momento de la vida sindical, el simple desconocimiento de una nueva directiva por parte de la autoridad puede dejar desarmado al sindicato o anular cualquier gestión llevada a cabo por la directiva desconocida, produciéndose, inclusive, la inexistencia de las huelgas estalladas en base a un pliego de peticiones suscrito por esa directiva.

No cabe duda de que una autonomía sindical que debe superar tales obstáculos es francamente ilusoria.

En nuestro país el principio de la división de poderes constituye una condición fundamental de la Organización Pública. De la misma manera —y por supuesto que sólo desde el ángulo teórico— el control de los poderes debe ejercerse recíprocamente. Sin embargo el predominio del poder Ejecutivo es evidente.

La acción administrativa como paso indispensable para el reconocimiento estatal de la legal existencia de los sindicatos está, en todo caso, condicionada a la intervención, siempre a petición de los interesados, de los tribunales de amparo que habrán de velar porque los actos administrativos cumplan las garantías constitucionales de audiencia y legalidad.

La vía a seguir en el caso de la negativa de los registros es el amparo indirecto (por actos fuera de juicio) ante un Juez de Distrito, que admite una segunda instancia de revisión a cargo del Tribunal Colegiado territorialmente competente. Este último decidirá en forma definitiva.

No existen reglas intencionadas en la Ley de Amparo ni en sus disposiciones supletorias (Código Federal de Procedimientos Civiles) que puedan constituir por sí mismas un elemento negativo para el interés de las organizaciones sindicales. Sin embargo basta en ocasiones que un Juez de amparo considere que el asunto que ha llegado a sus manos puede tener un cierto interés político —y esto es permanente cuando se trata de los sindicatos independientes— para que su resolución se dicte atendiendo a consideraciones ajenas a la letra y al espíritu de la ley. De ahí que cualquier negativa de registro dictada por las autoridades administrativas, se confirme por las judiciales, aun cuando para ello tengan que utilizarse criterios de interpretación bastante discutibles.

Al respecto, cabe destacar, que la vía política también puede ser el camino para tratar de evitar que se sigan cometiendo más abusos por las autoridades como lo que señalamos a continuación:

El 20 de febrero de 2004, los dirigentes de la Federación Democrática de Servidores públicos (FEDESSP), sostuvieron pláticas con el Secretario de Gobernación, Lic. Santiago Creel Miranda. Durante el encuentro los dirigentes sindicales le entregaron documentos en los que detallan las decisiones no siempre apegadas a derecho que en los últimos meses ha tomado el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, encabezado por el Lic. Alfredo Farid Barquet Rodríguez.

Los casos más significativos son los del sindicato de la Procuraduría de Justicia del Distrito Federal, en el que, a pesar de reconocerle 37 delegados a Javier Piedrabuena Morrison, no le fue otorgada la toma de nota, en una clara maniobra para proteger los intereses de Joel Ayala Almeida y de la FSTSE.

Otro fue el de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, donde pese a una convocatoria que no se apegó a los estatutos sindicales, le retiró la toma de nota a Irma Rodríguez Villegas para otorgársela a Enrique Romero, apadrinado por Ayala Almeida.

Un tercero es el Sindicato del INEGI, donde Ayala Almeida pretende debilitar el liderazgo de Areli Hernández a través de un membrete fantasmal, molesto porque ella decidió no apoyarlo en su tercera gestión al frente de lo que queda de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, pero sin duda, la mayor aberración jurídica del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo representa la Sección XII "Servicios Médicos", del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, donde el 16 de diciembre le retiró la toma de nota a Ana María Pérez Martínez, y el 20 de enero de manera unilateral se le reintegró, lo que representa una flagrante violación al artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, que por su importancia, citamos:

"...Art. 848.- Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta..."⁵⁷.

Como consecuencia de ello, el Secretario de Gobernación instruyó al Subsecretario de la misma Dependencia, Ramón Martín Huerta a que encabece una mesa donde analizarán todas esas irregularidades.

⁵⁷ Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y jurisprudencia, Editorial Esfinge, Vigésima Cuarta Edición, 2003, Pág. 536

El Secretario de Gobernación, al garantizar que la Dependencia a su cargo vigilará que se cumpla con el estado de derecho, pareció acabar con la intención del Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de retrasar una posible negativa del registro de la nueva federación sindical, para obligarlos a invertir incluso más tiempo en beneficio de Ayala Almeida y la FSTSE.

Al respecto, cabe hacer una observación determinante en los términos siguientes:

1. Todos debemos entender que la libertad sindical constituye un elemento esencial de la democracia. Exige previamente a su reconocimiento un ambiente general de respeto absoluto por las libertades esenciales del hombre.
2. Los señores expertos consideran que, al tenor de la premisa anterior y de acuerdo a las exposiciones hechas, la libertad sindical presenta matices, de conformidad a los distintos estilos de concebirla y de limitarla. En ese sentido puede afirmarse que:
 - En general en América Latina, la libertad sindical ha sido dramáticamente suprimida, en la misma medida en que se han suprimido las libertades esenciales al hombre.
 - Por excepción, en Venezuela, Panamá, y México existe y se reconoce el principio de la libertad sindical, pero debido a la acción del Estado, se trata de una libertad relativa.
 - En los Estados Unidos de Norteamérica la libertad sindical se autolimita, en la misma medida en que se practica un sindicalismo sin conciencia de clase.

- En la Europa capitalista, los sindicatos constituyen factores de poder al margen de la acción del Estado. No solicitan el reconocimiento estatal de sus derechos y repudian cualquier forma de reglamentación.
3. Es admisible la diferencia entre la libertad sindical, como derecho individual de cada trabajador y la autonomía sindical como prerrogativa del grupo, pero no debe aceptarse el predominio de un interés respecto del otro.
 4. La unidad o la pluralidad sindicales deben ser el resultado de la decisión de los propios organismos y no de la decisión del legislador.
 5. En la medida en que el derecho del trabajo no es materia de exportación, cada país debe tener un sistema sindical propio.
 6. La empresa no puede ser sólo un centro de decisiones patronales.
 7. No es lógico atribuir a los patronos la libertad sindical.
 8. Deben establecerse distinciones claras entre la acción sindical profesional y la acción sindical política, sin que pueda considerarse que es incompatible con la libertad sindical un sindicalismo apolítico.
 9. La mejor libertad sindical es la conquistada por la acción misma de las fuerzas sociales.

La falta de credibilidad de que fuera objeto toda esta información, se somete a consideración del tiempo mismo ya que quizá antes del examen profesional se obtengan resultados en relación a estos acontecimientos.

5. EL SINDICALISMO CONSTITUCIONAL O DE HECHO.

La barrera es infranqueable que constituyen los requisitos legislativos, administrativos y jurisdiccionales del Estado para el adecuado ejercicio de la libertad, y la autonomía sindicales, ha producido como consecuencia la aparición de diferentes corrientes sindicales, cuya diferencia radica precisamente, en su relación de dependencia o independencia frente al Estado.

En México, el control de los organismos sindicales se ejerce por el Estado de diversas maneras. La fórmula más socorrida, ciertamente eficaz, la constituye el ejercicio de la política de mutuo apoyo entre los órganos del Gobierno y los dirigentes sindicales que a cambio de posiciones políticas; diputaciones, senadurías y gubernaturas, ejercen sobre las masas una notable función de amortiguación. A esto suele llamársele "sindicalismo político".

Al lado de esos grupos sindicales, que sin duda son mayoritarios, han surgido otros grupos característicos. El primero se vincula al Estado y actúa estrictamente dentro de los cauces de la legalidad más rigurosa. Expresa, sin embargo, a veces de manera más formal que auténtica, su repudio por el sindicalismo de apoyo total o político, pero en el fondo aspira a sustituirlo. En cierto modo el Estado cultiva esta relación secundaria para que los líderes tradicionales no sientan tan seguras sus posiciones. El segundo grupo, aún no homogéneo, se desvincula totalmente del Estado actuando en la línea de lo que se denomina

“sindicalismo independiente”. En realidad integra una masa particularmente politizada, de clara orientación izquierdista pero con una pluralidad de tendencias: socialismo marxista, anarquismo, comunismo pro-soviético, maoísmo e inclusive el comunismo más moderado, un poco en la línea de los partidos francés, italiano, japonés y español que desde hace años es conocido por “eurocomunismo”, significándose por su repudio al centralismo soviético.

Este tercer grupo, por cuanto rechaza todo compromiso con el Estado, ha sufrido de manera directa las represalias administrativas y jurisdiccionales.

El sindicalismo *de facto* y la huelga planteada de manera directa y sin agotar previamente los cauces legales, han constituido entonces los caminos mediante los cuales se intenta lograr de las autoridades la satisfacción de los principios de libertad y autonomía sindicales. Los resultados no han sido precisamente positivos.

6. EL ESTADO DE DERECHO Y LAS GARANTÍAS SOCIALES.

En el Convenio 87 de la OIT, el artículo 8 marca claramente la tendencia hacia el régimen de estricto derecho en materia sindical al señalar que todo debe de actuarse en el respeto absoluto de la legalidad. Recientemente en México se ha hecho especial hincapié en que los conflictos sociales deben de plantearse precisamente por las vías legales y se ha declarado el repudio hacia los organismos sindicales que actúan sólo por las vías de hecho.

Esta política es, evidentemente, plausible. El problema se plantea, sin embargo, cuando los órganos encargados de dictar el derecho, de aplicarlo en la vía administrativa de controlar jurisdiccionalmente la

legalidad, olvidan su función primigenia y actúan al servicio de intereses contradictorios con las garantías sociales programáticamente declaradas a nivel constitucional.

No cabe duda de que este conflicto, que en última instancia refleja una conducta indebida de la autoridad, sólo puede derivar en reacciones al margen de la ley que invocan como dijimos antes, justificaciones normativas del más alto nivel. Si los sindicatos que han satisfecho todos los requisitos legales tropiezan con las negativas de las autoridades administrativas y jurisdiccionales, su actitud no podrá ser otra que brincar las trancas y llegar a una forma de exigencia que no es revolucionaria por cuanto no se trata de transformar la sociedad, pero sí lo es por cuanto rompe en absoluto con una legalidad que, a su vez, es contraria a la Constitución.

La solución que se ha dado a este conflicto: respeto a ley con violación de la Constitución para preservar el orden económico y la paz social es evidente que no es justa. En última instancia sólo puede culminar en la represión de hecho, así sea tan discreta como una breve ocupación policiaca y la instauración de un precario proceso fundado en la supuesta comisión de los delitos de despojo y daño en propiedad ajena. Esto, evidentemente no es una solución, sino un precio provisional, amargo y arriesgadísimo. Las perspectivas de conflictos sociales de mayor envergadura son evidentes.

Estos acontecimientos me obligaron a realizar una investigación de campo, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, particularmente ante la Dirección General de Registro de Asociaciones, y de manera directa en la Dirección de Actualización y Registro, cuyo domicilio sito en Carretera Picacho al Ajusco Km. 1.5 #714, Torres de Padierna, Delegación Tlalpan, de donde se obtuvo la siguiente información:

Registro de Asociaciones:

La función de registro de los sindicatos en el ámbito federal, de las federaciones y confederaciones, así como las tomas de nota de los cambios de sus comités directivos, de las altas y bajas en el número de sus agremiados y de sus modificaciones estatutarias, constituyen actividades sustantivas a cargo de la STPS.

La defensa de los derechos laborales de carácter colectivo es posible gracias a la acción de los sindicatos, de ahí la importancia de la función de registro; cuyo objetivo es el otorgar certeza y seguridad jurídica a las organizaciones de trabajadores y de patrones, en los términos que establecen la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, dentro de un marco de absoluto respeto a la libertad y a la autonomía sindical.

Las organizaciones sindicales adquieren plena capacidad de ejercicio para la defensa de sus intereses y para consecución de sus objetivos, a partir de la comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley.

Por su importancia y trascendencia damos a conocer la siguiente contradicción de tesis emitida por la Segunda Sala del Poder Judicial:

SINDICATOS. SÓLO PUEDEN CONSTITUIRSE POR TRABAJADORES EN ACTIVO O POR PATRONES, Y PARA EFECTOS DE SU REGISTRO DEBE DEMOSTRARSE LA CALIDAD DE SUS AGREMIADOS.-De los artículos 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8o. y 10 de la Ley Federal del Trabajo, que definen los conceptos de trabajador y patrón, así como 356, 357, 360, 361 y 364 de esta última legislación, deriva que la representación de los sindicatos de obreros o de patrones debe ser real y auténtica, respecto de los intereses cuyo estudio, mejoramiento o defensa se pretende, por lo que los sindicatos sólo pueden

constituirse, según sea el caso, por trabajadores en activo o patrones, pues considerar lo contrario, llevaría al extremo de hacer posible que cualquier grupo de personas integrado por el número mínimo de miembros previsto en el último numeral citado, pueda constituir un sindicato de obreros o de empresarios, sin tener ese carácter, lo que se traduciría en la imposibilidad de cumplir real y efectivamente con la finalidad que orienta el nacimiento de esas agrupaciones, razón por la que para efectos del registro de las citadas agrupaciones ante la autoridad de trabajo correspondiente, debe acreditarse, como presupuesto necesario, que los agremiados del sindicato que se pretende registrar, efectivamente tengan el carácter de trabajadores o de patrones, según sea el caso, además de cumplir con los requisitos impuestos por el diverso artículo 365 de la referida ley obrera.

2a./J. 56/2004. Contradicción de tesis 172/2003-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. 2 de abril de 2004. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: José de Jesús Murrieta López. Tesis de jurisprudencia 56/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de abril de dos mil cuatro.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época Tomo XIX, Mayo de 2004 Pág. 595.

No obstante la disposición expresa en la tesis trascrita, quiero dejar bien claro que las atribuciones de las autoridades laborales en la materia están estrictamente delimitadas por la legislación vigente. Los procedimientos de registro y actualización de las asociaciones sindicales, al ser eminentemente administrativos, no son instancias para dirimir conflictos intergremiales; por el contrario, son y deben seguir siendo, procedimientos que contribuyan a ofrecer seguridad jurídica a las organizaciones sindicales y al desarrollo armónico de las relaciones laborales.

El servicio que supone la función de registro, ha de brindarse con la mayor eficiencia y eficacia, por lo que el análisis de los documentos en que se acredita el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley, debe llevarse a

cabo con todo rigor jurídico, pero también con celeridad, a fin de garantizar tanto la plena validez legal de las resoluciones, como la oportunidad de su expedición.

Función igualmente sustantiva de la Secretaría, es la relativa a la generación de información en materia sindical. Los datos estadísticos que se obtienen a partir de los registros de los sindicatos, resultan indispensables para el adecuado cumplimiento de las tareas gubernamentales en el ámbito laboral. Por ello, se hace necesario ampliar y mejorar la actual estructura informática, a fin de procesar dicha información con toda oportunidad.

“...En el año de 1994, se otorgaron 17 registros a nuevas asociaciones y en el año de 1995, fueron 21 las organizaciones que obtuvieron su registro. Esta última cifra coincide con el promedio anual de registros otorgados en los últimos cinco años.

Durante el período enero-octubre de 1996, se han registrado 25 organizaciones que, como en los demás casos, acreditaron plenamente su existencia jurídica dentro del ámbito federal.

Las solicitudes de registro o toma de nota de cambios de comités directivos, de movimientos en el padrón de agremiados y de modificaciones estatutarias, dieron origen a 2,513 tomas de nota en el año de 1994, a 2,247 en 1995, y a 2,160 a octubre de 1996.

A petición de las organizaciones, se visaron 5,912 credenciales de dirigentes sindicales en el año de 1994, 4,778 en el año de 1995 y 4,307 en el primer semestre de 1996...”⁵⁸

⁵⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Programa Sectorial de Mediano Plazo denominado Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000. Decreto por el que se aprueba el. D. O. 7-I-1997

En cuanto a la acreditación de la representación jurídica de los sindicatos, lo cual supone la expedición de constancias de los actos de registro a los interesados que lo solicitan, en el año de 1994 se expidieron "...58,140 certificaciones, 61,573 en 1995 y 58,689 de enero a octubre de 1996..."⁵⁹

Las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social detectaron mi falta de convencimiento, por lo que me informaron que para mejorar los servicios de registro de asociaciones, se implementarán programas permanentes de capacitación del personal, tanto técnico como administrativo, que tiene a su cargo el desempeño de esta función.

Se ampliarán los recursos informáticos, lo que permitirá agilizar el procedimiento administrativo y brindar un mejor y más oportuno servicio de información. La modernización de los sistemas de cómputo hará posible también la sistematización de los datos contenidos en los registros.

Se perfeccionarán y ampliarán los sistemas de orientación a los solicitantes de los servicios, con el propósito de evitar que por desconocimiento de los procedimientos legales en la materia se demore la tramitación administrativa de sus asuntos.

Se incrementarán las medidas de supervisión y vigilancia con el objeto de garantizar la plena certidumbre jurídica de los actos de registro y se fortalecerán los mecanismos de control para el debido aseguramiento y salvaguarda de los expedientes.

La veracidad del texto ya referido queda avalado con las declaraciones que hizo el propio Secretario del Ramo en marzo 31 del 2001, en el periódico Excelsior cuando indicó: "que está innovando tareas y que el combate a la corrupción tiene especial aplicación en la estructura administrativa de la

⁵⁹ Idem

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en donde la Oficialía Mayor instaló ya el equipo necesario para dar transparencia a todas las actividades de la Dependencia e incluso se avanza en la **implantación de nuevos programas y planes de trabajo**, y contra lo que pudiera pensarse, **se ha mantenido exitosamente el funcionamiento de la Secretaría del Trabajo y por tanto, de la paz laboral**. Lo cual evidencia que ha imperado en México el espíritu de concertación y preservación de los centros de trabajo.

Hizo notar que el 2 de febrero de 2001, el Presidente Vicente Fox Quesada encabezó la ceremonia de reestructuración integral de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en la que se ha detectado un rezago en el desahogo de los juicios individuales y colectivos equivalente a dos años de trabajo.

Ello llevó a ponderar la necesidad de promover la solución de los conflictos en el lugar donde se generen, y aplicar las medidas necesarias para incrementar la productividad jurídica y administrativa. Colateralmente se busca generar y desarrollar talento jurídico laboral; crear una cruzada nacional por la calidad integral, y definir la naturaleza jurídica y administrativa de la JFCA.

Sin embargo –aclaró–, dependerá de la capacidad de diálogo y de la madurez de los sectores productivos para quienes el Ejecutivo será un coadyuvante fundamental, ya que les acercaremos información técnica, espacios de diálogo y métodos de trabajo para que este proceso que ya comenzó, - terminó diciendo- culmine en ese anteproyecto, que deseáramos, en principio, dejar listo en el menor tiempo posible.

Ya entendí lo que me quisieron decir las autoridades laborales, tanto en la investigación guiada, como en la escrita; ahora quiero aprovechar este trabajo para ser portadora de lo que el pueblo piensa y espera de sus autoridades:

Este país cambia todos los días junto con su sociedad, y no hay escollo o dificultad que no se proponga salvar. Nadie podría asumir gustoso la inmovilidad.

Ese propósito de cambio, presente durante muchos años de esfuerzo, en el pasado distante y cercano, y en el presente, es la mejor lección de la historia nacional que los mexicanos hemos aceptado: cambiar con constancia y sin descanso para mejorar.

La justicia en México no es una abstracción sino el resultado de la aplicación de leyes emanadas de un largo e intenso proceso histórico de ajuste social. Esto quiere decir que en México nadie, por ninguna razón o imposición, debe ser privado de los beneficios de la justicia, pues ésta resulta culminación y reconocimiento para quienes han optado y decidido vivir bajo un estado de Derecho.

Por esta razón, podemos afirmar, finalmente, que la justicia en México no puede reducirse a una entelequia filosófica. La justicia laboral requiere convertirse en un hecho real, concreto, específico, casi tangible para quien la busca y quiere alcanzarla.

Quien invoque justicia, en particular en el campo laboral, puede tener la confianza, la seguridad y la certeza de que la hallará en los Tribunales, tanto por la vía jurisdiccional, como por la administrativa. Justicia pronta, oportuna y apegada a Derecho.

Al respecto, en el informe que rindió el Presidente Titular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el mes de enero del año en curso, en su intervención el Lic. Diosdado Conejo, Representante de los Trabajadores, dijo: **que es difícil dormir a un pueblo, pero es más difícil aún despertarlo.** Indicándoles con un énfasis muy característico de su persona a

las autoridades del Ramo como a los invitados, la representación de los trabajadores, ha cambiado el paradigma de ser difícil dormir a un pueblo y más difícil despertarlo, **por un estar alerta y así mantenerse, para ya no dormirse nunca... jamás.**

No cabe duda de que para lograr el Estado de Derecho la primera exigencia es que el propio Estado actúe dentro del Derecho. Si sólo lo hace de manera aparente, en alguna forma el equilibrio se romperá. Y ciertamente, a pesar de que para mantener el orden se agudice la represión, el resultado final no podrá ser otro que la crisis definitiva del sistema y el desencadenamiento de una irreversible acción revolucionaria.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos a partir de su constitución, condicionada solamente al depósito de la documentación respectiva ante la autoridad competente, sin necesidad de declaración alguna de la propia autoridad. Este mismo procedimiento se seguiría para cambios de estatutos y de directivas.

SEGUNDA.- Impugnación jurisdiccional por parte interesada de la personalidad jurídica de los sindicatos o de su representación de manera que pudiera existir un control, *a posteriori*, de su legitimidad.

TERCERA.- Libertad para constituir sindicatos, necesariamente de representación clasista, pero no vinculados a formas preestablecidas. Obviamente habría de exigirse, para satisfacer un requisito de seguridad jurídica, un mínimo de trabajadores o de patrones. Las condiciones que al respecto fija nuestra ley son razonables.

CUARTA.- Plena autonomía estatutaria y reglamentaria, sin derecho a crítica estatal, pero preservando las garantías de legalidad y audiencia como ahora lo hace la ley, para la aplicación de sanciones a los miembros de los sindicatos.

QUINTA.- Libre ejercicio del derecho de huelga en asuntos colectivos sin sujetarlo a otra condición que la comprobación, *a posteriori*, de la voluntad de los trabajadores y sin hacer diferencias, para los efectos del recuento, entre los trabajadores de confianza y de base.

Podría pensarse en algunas otras condiciones de detalle. En todo caso la mejor exigencia sería que el factor humano, tanto político como administrativo y jurisdiccional, cumpliera su parte de la responsabilidad. De otra manera, todo sería inútil. La libertad y la autonomía sindicales continuarían operando como mitos.

SEXTA.- El derecho de libertad sindical, esencialmente debe entenderse como un Derecho de la clase trabajadora, básicamente que se ejerce de manera colectiva y que los faculta para constituir sindicatos sin ninguna distinción y sin autorización previa.

SÉPTIMA.- En el plano individual, la libertad sindical debe ser entendida como derecho de afiliación sindical, presupuesto del Derecho Colectivo y que en sus fórmulas positiva y negativa, invocados por la doctrina, se traduce en el derecho de ingresar a un sindicato o de no ingresar o de separarse del mismo.

OCTAVA.- La fracción XVI del artículo 123 Constitucional consagra el derecho de obreros y empresarios a coaligarse formando sindicatos. Esta disposición, pilar de la libertad sindical en México, no establece restricción alguna a la libertad sindical.

NOVENA.- El registro de un sindicato o de una confederación o federación, exigido por la Ley Federal del Trabajo y considerado como un acto administrativo de carácter declarativo de la personalidad de los mismos, en la práctica se ha convertido en un acto constitutivo, de tal suerte que un sindicato que carece de registro, por lo tanto no se le reconoce personalidad jurídica.

DECIMA.- La exigencia de registro de los Sindicatos, contenida en el artículo 365 y 384 de la Ley Laboral desvirtúa y obstaculiza el ejercicio de

la libertad sindical, por contravenir lo dispuesto en el artículo 7 del convenio 87 de la OIT, el cual dispone que la adquisición de personalidad jurídica de las organizaciones de los trabajadores no se sujeten a condiciones que limiten la libertad sindical.

DECIMA

PRIMERA.- El gobierno mexicano como suscriptor del convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical, debe adoptar las medidas necesarias, tanto de carácter administrativo como legislativo, para garantizar a todos los trabajadores, sin ninguna restricción, ni distinción el ejercicio del derecho de Sindicación.

DECIMA

SEGUNDA.- Los artículos 365 y 384 de la Ley Laboral deben reformarse para suprimir el registro sindical y sustituirlo por el simple acto del depósito de los estatutos para efectos de publicidad de las Organizaciones sindicales, similar al acto de Depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo.

DECIMA

TERCERA.- La institución del registro sindical, además de haberse constituido en un instrumento de control político, frecuentemente es también, dado la discrecionalidad con que se administra, frecuentemente es también fuente de corrupción.

DECIMA

CUARTA.- Señor Presidente de la República, el progreso económico y social se puede lograr únicamente en el pleno de la democracia y de los derechos humanos y sindicales.

Por ello, en mi calidad de mujer mexicana, le solicito, en su carácter de Presidente de México, democráticamente electo, que asegure y garantice el pleno respecto de las obligaciones nacionales e internacionales de

nuestro país y que rechace cualquier decisión contraria a los derechos humanos y sindicales universalmente reconocidos.

DECIMA

QUINTA .- Ciertamente la inflación y los movimientos bursátiles a la baja, se presentan como el principal reto para todos los mexicanos, pero en definitiva el elemento humano y las organizaciones sindicales están llamados a jugar un papel sustantivo en la recuperación económica de México, Y ello, sólo se podrá lograr con dos aspectos fundamentales: unidad de la clase obrera a través de sus sindicatos y unificación de criterios y rumbo por parte de las agrupaciones sindicales, para presentar un frente común de gestión con el sector patronal y las autoridades.

DECIMA

SEXTA.- Hoy por hoy, México es un país en vías de desarrollo que requiere del concurso de todos los sectores sociales para seguir avanzando, pero particularmente de los sindicatos sin los que no podría haber una gestoría de vanguardia tan necesaria en los albores de un nuevo milenio, en el que la competencia por la colocación de productos a nivel internacional será cada día más compleja y ello, sin duda, habrá de incidir en el comportamiento de la planta laboral.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y **CABANELLAS DE TORRES**, Guillermo. Tratado de la Política Laboral y Social. Tomo II, Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1972.

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso Autocomposición y Autodefensa. Tercera edición, U.N.A.M., México, 1991.

ANGUIANO, Arturo. Coordinador. La Modernización de México, UNAM, México, 1990.

BARROSO FIGUEROA, José, Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México,

BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Novena Edición, Porrúa, México, 1981.

BENSUSAN, Graciela, Estado y Sindicatos, Crisis de Relación, UNAM y Fundación Ebert Stiftung, México, 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Trillas, México, 1981.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral. Tomo II, Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968.

CLIMENT BELTRÁN, Juan. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, México, 1989.

CLIMENT BELTRÁN, Juan. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Vigésima Cuarta Edición. 2003.

COUTURE, J. Eduardo, Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Tercera Edición, Palma, Buenos Aires, Argentina. 1988.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México 1988.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II, Novena Edición, Porrúa, México 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Segunda Edición, Porrúa, México 1986.

DE BUEN LOZANO, Néstor. El Concepto de Libertad Sindical, S.T.P.S., México 1977.

DE LA CUEVA, Mario, El Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Segunda Edición, Porrúa, México, 1981.

DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas, México, 1952.

DELGADO MOYA, Rubén. Elementos del Derecho del Trabajo. Tomo I, Colección Jurídica, México 1964.

DURAN P., Víctor Manuel, Crisis y Movimiento Obrero en Brasil, U.N.A.M., México 1987.

GARIZURIETA GONZÁLEZ, Jorge M., Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México, Segunda Edición, Grijalbo, México, 1981.

GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Séptima Edición, U.N.A.M., México, 1987.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1980.

KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, De Palma, Buenos Aires, Argentina, 1969.

LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Porrúa, México, 1991.

OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, Harla, México 1980.

PALLARES, Eduardo, Derecho Procesal Civil, Octava Edición, Porrúa, México, 1979.

PODETTI, Ramiro J. Teoría y Técnica del Proceso Civil y Trilogía Estructural de la Ciencia del Proceso Civil, Editores, Buenos Aires, Argentina, 1963.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, México 1971.

RADBRUCH, Gustavo, Introducción a la Filosofía del Derecho, F.C.E., México, 1983.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo (Teoría Integral), Cuarta Edición, Porrúa, México, 1978.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Instituto Federal Electoral. México, 1998.

Ley Federal del Trabajo de 1931, texto contenido en la Revista Mexicana del Trabajo, Número 2, Tomo IV, Abril-Junio 1981, México, STPS 1981.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Sexagésima Primera Edición, Porrúa, México, 1989.

REVISTAS, DOCUMENTOS Y OTRAS FUENTES.

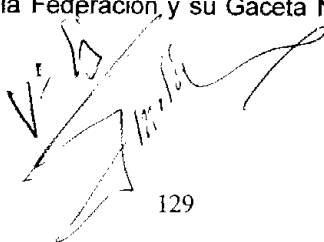
Apéndice al Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1917-1985. México, STPS. 1988.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ratificados por México, 1984. STPS.

Programa Sectorial de Mediano Plazo denominado Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000. STPS. D. O. 7 de enero de 1997.

Revista Mexicana del Trabajo. 8ª Época. Tomo I, Julio-Septiembre 1977. STPS.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época Tomo XIX. Mayo de 2004.



Handwritten signature and date: V. S. B. 11/11/04