

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA DE POSGRADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y
SOCIALES

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DIVERSIDAD SINDICAL EN EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO
123 CONSTITUCIONAL

TESIS

QUE PARA OPTAR AL GRADO DE
MAESTRA EN GOBIERNO Y ASUNTOS PÚBLICOS

PRESENTA

LIC. NORMA ANGÉLICA OCAMPO MENDOZA

DIRECTORA DE TESIS

DRA. ELENA JEANNETTI DÁVILA

CIUDAD UNIVERSITARIA, D.F.

2006



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.

¡ GRACIAS !

A DIOS

A MIS PADRES

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

A LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DIVERSIDAD SINDICAL EN EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

INDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
CONCEPTOS FUNDAMENTALES	17
1.1.- Derecho del Trabajo	17
1.2.- Seguridad Social	22
1.3.- Derecho Colectivo del Trabajo	25
1.4.- Contrato Colectivo	29
1.5.- Contrato-Ley	32
1.6.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje	37
1.7.- La Relación de Trabajo	40
1.8.- Condiciones de Trabajo	45
1.9.- Jornada de Trabajo	47
1.10.- El Reglamento Interior de Trabajo	50
1.11.- Conflicto de Trabajo	53
1.12.- Huelga	58
1.13.- Salario	60
1.14.- Organización Internacional del Trabajo	62
1.15.- Sindicato	64
1.16.- Estado	66
1.17.- Concepto de Gobierno	68
1.18.- Concepto de Administración Pública	69
CAPITULO II	
ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MÉXICO DEL PERIODO DE 1917 HASTA LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL DE 1980	71
2.1.- La prohibición	71
2.2.- La tolerancia	77
2.3.- La legalización	78
2.4.- La Constitución de 1917	82
2.5.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	86
2.6.- La Ley Federal del Trabajo de 1931	89
2.7.-El Estatuto de los Trabajadores al Servicio del los Poderes de la Unión de 1938	92

2.8.- El Convenio 87 de la O.I.T.	95
2.9.- La creación del apartado B del artículo 123 constitucional	101
2.10.-La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963	104
2.11.-La Ley Federal del Trabajo de 1970	105
2.12.-La Reforma Procesal de 1980	108

CAPITULO III
NATURALEZA JURÍDICA DE LOS SINDICATOS DESDE LA
PERSPECTIVA DE LA LUCHA DE CLASES **109**

3.1.- Consideraciones generales	109
3.3.- Planteamiento del problema	113
3.3.- Transformaciones contemporáneas del Estado y el Sindicalismo	115
3.4.- El surgimiento	122
3.5.- La conciencia de clase	126
3.6.- La lucha de clases	128
3.7.- El sindicalismo como fenómeno clasista	131
3.8.- Como agrupación profesional	132
3.9.- Como instrumento formal para la mejoría de las condiciones de trabajo	133
3.10.- Como fuerza social	134
3.11.-Los principios comunes a todas las corrientes sindicales	136
3.12.-Los principios discrepantes	140
3.13.-Las nuevas corrientes	142
3.14.-La ubicación del sindicalismo	144
3.15.-La personalidad jurídica de los sindicatos	146

CAPITULO IV
LA DIVERSIDAD SINDICAL EN EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO
123 CONSTITUCIONAL **151**

4.1.- El ámbito de la libertad sindical	151
4.2.- Sindicalización libre y sindicalización obligatoria	156
4.3.- Unidad sindical	158
4.4.- El sindicalismo y las nuevas tendencias de la Administración Pública Transparencia, Ética y Rendición de Cuentas.	160
4.5.- Caso del Sindicato de Personal Académico de la Universidad de Guadalajara	166
4.6.- Caso del Sindicato Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados	175
4.7.- Caso del Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y otros	183
4.8.- Caso Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz	188

4.9.- Caso del Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo	191
4.10.- Caso del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas	200
4.11.- Jurisprudencia	204
CONCLUSIONES	215
BIBLIOGRAFÍA	223

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación es reflexionar en torno a la Diversidad Sindical en el apartado B del artículo 123 constitucional. Para ello, se presentará una exposición del derecho sindical en el marco doctrinal y jurídico, y se desarrollará un análisis de una de las más importantes demandas dentro del derecho colectivo del trabajo: la libertad sindical. Ciertamente esto contribuirá a revalorar el apartado B del artículo 123 constitucional, en tanto herramienta fundamental y dinámica para el desarrollo del sindicalismo burocrático en México.

Esta línea de investigación se dirige principalmente hacia el estudio del sindicalismo mexicano. Se pretende, en efecto, desplegar un análisis de hermenéutica jurídica, a partir de criterios históricos y sociológicos, de las organizaciones de trabajadores sindicalizados. Esta temática ha sido una preocupación central en la historia mexicana, desde principios del siglo XX. Esta tendencia social coincidió en 1938 con la política de masas impulsada por el gobierno del general Cárdenas; ambos procesos condujeron a crear un régimen de dominación política, de carácter corporativo, que vino a tomar cuerpo en la creación del Partido de la Revolución Mexicana (PRM). Desde entonces, el control político que se ejerce sobre los trabajadores ha sido posible gracias a que sus organizaciones estaban incorporadas al partido oficial. Así se conformó uno de los sectores oficiales de mayor peso, y se logró que los grupos dominantes impusieran sus objetivos económicos, sociales y políticos durante décadas.

La Constitución mexicana de 1917 ha considerado al hombre, no en forma aislada, sino dentro de las dinámicas sociales de una *Polis*. No es casual que Aristóteles se refiriera al hombre como un animal político (*Zoon Politikon*). De ahí surge la importancia de los sindicatos como medio para contrarrestar el poder

económico de los capitalistas y establecer condiciones de trabajo más justas y humanas. En 1919, Radbruch, el gran ideólogo de la Constitución alemana de Weimar, advirtió que no puede haber verdadera libertad ante la desigualdad económica, y también desarrolló la idea de un derecho nivelador de las desigualdades, que surge del movimiento sindical y de la contratación colectiva. Esto último permitió que se superara el contrato individual y que las condiciones fueran impuestas por el patrón, ya que en la contratación colectiva es donde se confrontan la fuerza numérica de los trabajadores y el poder económico del empresario. Además, aquí reside toda la dialéctica del sindicalismo: es decir, a través del derecho colectivo y de los sindicatos, la negociación colectiva y el derecho de huelga, es posible establecer las condiciones de trabajo, y lograr un equilibrio entre los factores de la producción. En tal virtud nos referiremos a lo que es el sindicato, esto es, a lo que implica la libertad sindical, frente a la empresa, frente al Estado y frente al sindicato mismo.

El Sindicalismo en nuestro país vivió hace unas décadas su época de oro, sin embargo, actualmente sus características de estructura y organización han sido cuestionadas por distintas voces. Los sindicatos brillan por su ausencia en las discusiones de los grandes temas nacionales; pasaron a ocupar el denigrante papel de comitiva del “poderoso caballero...”, andan extraviados de su objetivo histórico como defensores de los derechos laborales e impulsores del desarrollo de quienes viven de su trabajo. Entre más agudos son los efectos de la crisis económica, entre más crece el problema del desempleo, los trabajadores necesitan una protección que sea más eficaz. Pero irónicamente, es ahora cuando más débiles están los sindicatos, es ahora cuando han dejado de ser protagonistas; tantos años de abulia, los han petrificado. Estamos viviendo el resultado de muchos años de falta de democracia sindical, de ausencia de pluralismo sindical, y de carencia de autonomía sindical. La falta de democracia sindical se manifiesta con la presencia de líderes que se eternizan en las directivas; verdaderos caciques sindicales que sólo ven por sus intereses; pseudo-líderes que le dan la espalda a las causas de los trabajadores porque están

desligados de la base trabajadora; sindicatos herméticos, auténticos cotos de poder, cuyas puertas están totalmente cerradas para las mujeres, para los jóvenes y para los trabajadores que parezcan o sean disidentes.

Por ello me he abocado a analizar la problemática que implica la carencia de la autonomía sindical, misma que se expresa en la constante intromisión, por parte de los patrones y de autoridades gubernamentales, en la vida sindical. En consecuencia, la diversidad sindical debe concebirse como un derecho constitucional, ya que da completa libertad de asociarse o reunirse, sin tener en cuenta que se trate de trabajadores pertenecientes al apartado “A” o “B”, del artículo 123 constitucional. Es común oír que se acusan a los sindicatos de corruptos, cuando esa corrupción, en muchas ocasiones, es propiciada y promovida por empresarios y gobernantes.

El artículo 123, apartado B, en la fracción X, dispone: “Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes”. Y el Convenio 87 de la OIT, en el artículo 2º, establece: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.” Por lo tanto, la presente investigación se funda en la reflexión y el estudio del artículo 123, apartado B, constitucional con base en lo cual se propone como hipótesis la demostración de la inaplicabilidad e inconstitucionalidad de la ley burocrática en materia de Diversidad Sindical, desarrollando así el análisis de una de las más importantes demandas dentro del derecho colectivo del trabajo: la libertad sindical. Además se llevará a cabo un diagnóstico que pretende contribuir al redimensionamiento del apartado B del artículo 123 constitucional, especialmente del sindicalismo burocrático en México.

Este es el derecho a que pueden y deben acogerse los trabajadores al Servicio del Estado, basta que ellos quieran hacerlo. Su sindicalización les abre la posibilidad de hacer que se respeten sus derechos fundamentales sobre la jornada máxima, los descansos, las vacaciones, el pago de sus salarios. Es su carta de ciudadanía en el ámbito laboral. Pero además, con la fuerza de su organización tienen posibilidad de hacerse oír a la hora de elaborar las condiciones generales de trabajo. Es el comienzo de un camino por el que pueden salir del abandono en que se encuentran, del dolor callado de ver pisoteados sus derechos de manera sistemática desde tiempo atrás. Su sindicalización puede ser palanca de múltiples esperanzas y realizaciones.

Por mucho tiempo se había venido aplicando, sin posibilidad de alguna defensa, el artículo 68 de la Ley Burocrática que sostiene la negación de la libertad sindical: "En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al sindicato mayoritario". Es el sindicato único que históricamente han rechazado los trabajadores, y que sigue una clara línea antidemocrática e inconstitucional.

Cabe hacer mención que en el año de 1999, específicamente el 27 de mayo, en pleno y por unanimidad de votos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación hizo eco de la demanda de los trabajadores burocráticos y de lo ordenado por la Constitución: dio un golpe de muerte a los empeños de los caciques sindicales. En la Jurisprudencia 43/99 resolvió la Suprema Corte, que en cada dependencia gubernamental puede haber tantos sindicatos cuantos quieran los trabajadores al Servicio del Estado. Los tribunales de amparo tienen la obligación de atender lo ordenado por la jurisprudencia del Supremo Tribunal de la Nación que abre las puertas al pluralismo sindical. Es decir, se legitimó el derecho de obtener un registro sindical.

En consecuencia, la sindicación única empieza a desdibujarse, como las líneas en la arena. Los trabajadores grabarán en bronce la libertad sindical de los empleados del Estado, siendo principios fundamentales la democracia, el pluralismo y la autonomía sindical en tanto fuentes renovadoras de la lucha sindical. Ahí está su origen y su destino. En este orden de ideas el sindicalismo mexicano, para fortalecerse, deberá abrir sus puertas a la democracia interna; deberá dejar a un lado a los “guías morales”, que siempre resultan ser líderes inmorales; y deberá renovar sus directivas periódicamente, mediante procesos democráticos. Urge llevar a este ámbito el principio republicano de la no reelección. Además, es importante construir el verdadero pluralismo sindical y, por ello, el primer paso es suprimir las restricciones legales. Al registro de los sindicatos deberá dársele sólo efectos publicitarios y reconocer a estas agrupaciones gremiales a partir de su constitución conforme a la Ley. Los sindicatos deberán madurar y cerrar filas para evitar todo tipo de intromisión, ya sea de la autoridad gubernamental o de los patrones. Los sindicatos recobrarán la salud con una medicina muy simple: democracia y más democracia. A veces escuchamos opiniones poco atinadas en el sentido de que deben suprimirse los sindicatos como condición para acabar con la corrupción. El remedio para el dolor de cabeza, no es cortar la cabeza.

Ahora bien, se consideró que la mejor manera de abordar un proceso social de esta naturaleza es adoptando una perspectiva histórica; gracias a ella se podrá entender mejor los eventos ocurridos en la vida sindical de nuestro país. De tal suerte, se partió de los antecedentes históricos y la evolución de las luchas sociales que condujeron al nacimiento de los sindicatos, para advertir que no surgieron por generación espontánea, sino como resultado de una porfiada y dolorosa pugna hasta alcanzar su reconocimiento como instrumento representativo de los trabajadores organizados.

Así, pues, se consideró la evolución histórica que ha conducido al moderno movimiento obrero, y que se ha plasmado en los derechos sociales de sindicación y de huelga. Es importante mencionar que dichos derechos se consagraron por primera vez en el mundo, en la Constitución mexicana de 1917. Ciertamente se utilizó las enseñanzas de los juristas mexicanos que han dejado un espléndido acervo de erudición y de avanzadas elaboraciones conceptuales, cuyas aportaciones han trascendido a otros países, pero sin incurrir en un inmovilismo repetitivo, pues se ha procurado actualizarlas mediante una revisión crítica, para adecuarlas a las nuevas realidades económicas y sociales.

Ahora bien, en la presente investigación, más allá de exponer las líneas básicas de una rigurosa teoría jurídico-administrativa, es oportuno indicar, en principio, que ese “arte de lo bueno y lo justo”, que para el jurista romano Celso representaba el Derecho, se enmarca con dificultad en el repertorio de los saberes y las ciencias. Ciertamente el Derecho viene a representar un fenómeno singular que se resiste a ser encajado en los moldes rigurosos del pensamiento científico. Si partimos como suele ser habitual, del concepto positivista de Ciencia, no resulta fácil admitir un saber y una disciplina cuyo contenido se aleja de la tradicional dicotomía “verdadero-falso”, para situarse en el plano, mucho más difuso, de lo “justo”, lo “valioso” y lo “defendible”. Calificativos que se vinculan al hecho de la variabilidad congénita de las normas y los principios jurídicos, como consecuencia de la incesante renovación legislativa.

De lo antes expuesto, es claro que en ocasiones sean los propios juristas quienes hayan negado la condición científica del Derecho. No obstante la mayor parte de los juristas entienden hoy la reflexión desarrollada por ellos sobre el ordenamiento jurídico pudiendo considerarse una modalidad de actividad científica, al haber configurado métodos que aspiran a un conocimiento racionalmente comprobable del Derecho en vigor. Para el jurista alemán Karl Larenz, sólo podemos aprehender lo que el Derecho representa “haciéndonos

consientes de su sentido, del significado de determinados actos y de sus objetivaciones (leyes, resoluciones judiciales, contratos)”*. En consecuencia estamos, según la opinión de dicho autor “ante una Ciencia “comprensiva”, que procura interpretar de un modo determinado el “material” que le es dado, a saber: normas e institutos de un Derecho “positivo”.

Mediante la hermenéutica jurídica se aspira a desvelar el sentido del Derecho, y hacer patentes los valores insitos en la regulación jurídica. Aunque en todo ordenamiento en vigor constituye un instrumento imperativo de tratamiento de las relaciones sociales, la interpretación del Derecho no puede desconectarse de su aplicación, es decir, del proceso conducente a insertar sus reglas, debidamente entendidas, en el conjunto de los hechos sociales con relevancia jurídica. Por eso la interpretación del Derecho no puede considerarse exclusivamente como una operación intelectual desligada de todo tipo de consecuencias prácticas; por su propia naturaleza, la búsqueda del sentido de las normas y principios jurídicos se sitúa necesariamente en conexión con los hechos que dan sentido a tal regulación. Es verdad que no todas las actividades interpretativas aparecen directamente orientadas a los supuestos concretos de la realidad; cabe distinguir la interpretación realizada por el jurista teórico, por regla general independiente de todo hecho particular, de la que efectúa el juez, insoslayablemente vinculada a un supuesto determinado de la experiencia social. Incluso cabría hablar de los que suele denominarse “interpretación auténtica”, que es la llevada a cabo por el legislador de la propia norma, y que merece un relieve del todo especial por derivarse directamente del autor del texto legal.

Por consiguiente, se toma como sustento metodológico el criterio histórico, como ulterior recurso de interpretación, es decir, los antecedentes “históricos y legislativos” de la norma que es objeto de análisis. Gran parte de las instituciones jurídicas en vigor sólo son comprensibles, en todos sus extremos, desde sus

* Diccionario de la Hermeneutica, dirigido por A.Ortiz-Osés y P. Lanceros, “Hermeneutica jurídica”, José Miguel Embid, España. 1998. pp.263-269

antecedentes históricos. Cabe decir sin exageración que a la Historia del Derecho es inherente una gran continuidad en principios y reglas de regulación de las instituciones jurídicas. Es entendible entonces, la tan citada frase de Windscheid, según la cual la ley no es sólo voluntad del legislador, sino “la sabiduría de los siglos que nos han precedido”^{**}. No debe pensarse, que el ordenamiento jurídico sea sólo explicable y por lo tanto interpretable, desde sus antecedentes históricos. Por otro lado en esta investigación se mencionan también los “antecedentes legislativos” como criterio de hermenéutica jurídica. Como es bien sabido, toda ley, en un régimen jurídico-político de carácter parlamentario, es objeto de una tramitación compleja en cuyo contenido podemos encontrar, antes de la promulgación de la ley, textos y documentos diversos. En realidad estos precedentes suelen ser muy útiles en la interpretación del Derecho vigente, sin que deba concedérseles un valor absoluto.

Asimismo, se considera también el criterio sociológico, con el que se ha trabajado en este documento: éste se refiere a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas las normas laborales. A la vista de la considerable duración de las leyes, sobre todo de las más básicas, cabe entender la consideración de este criterio sociológico que obliga a poner la regulación normativa en contacto con los hechos de la realidad a la que se debe aplicar, en este caso particular de la realidad sindical. Ciertamente con este criterio hermenéutico el legislador obliga al interprete a efectuar una ponderación cuidadosa de las circunstancias del caso concreto, a los efectos de emitir un juicio sobre el significado de la norma en estudio. Porque si parece indudable la bondad del dictado de nuestra legislación laboral, por lo que tiene de acercamiento de la norma a la realidad, no puede desconocerse la lesión a la diversidad sindical derivada de considerar inadecuadamente las exigencias de la realidad social.

^{**} Idem

Ahora bien, hoy en día existen funcionarios públicos que corrompen a los sindicatos, les conceden canonjías a cambio de votos en todo tipo de elecciones. Los sindicatos se han convertido en trampolines políticos; los dirigentes sindicales se han olvidado de sus responsabilidades para con los trabajadores y sólo se han preocupado por estar “en la jugada política”. En realidad, los líderes sindicales sólo han desvirtuado la noble tarea de servir a sus agremiados. De ahí, pues, la pertinencia de analizar la diversidad sindical en el apartado “B” del artículo 123 constitucional.

Para tal efecto, en el capítulo I, denominado “Conceptos Fundamentales”, se realizó un breve pero significativo glosario de todas aquellas voces que hemos abordado a lo largo de nuestro trabajo; desde luego sólo fueron elegidos aquellos conceptos relevantes, que se relacionan de manera directa con todos y cada uno de los capítulos de la presente tesis. Asimismo, consideramos que muchos conceptos quizá escapen en el capítulo de referencia, pero sin duda alguna, conceptos como Derecho del Trabajo, Seguridad Social, Contrato Colectivo, Juntas de Conciliación, Relación de Trabajo, Conflicto de Trabajo, Huelga, Organización Internacional del Trabajo y Sindicato, sólo por mencionar algunos, son conceptos que no podemos apartar ni pasar por alto dentro del estudio de la Diversidad Sindical. Estos nos refieren al anhelo más hermoso que puede tener todo ser humano: al respeto de su dignidad. Por lo mismo, se pretende esbozar dentro del significado de cada uno de los conceptos desarrollados, los años de constante sumisión de los trabajadores, mismos que descubrieron que podían hacerle frente al poder económico del patrón, oponiéndole la fuerza jurídica de su unión fraterna apuntalada por el derecho de huelga.

En el capítulo II, denominado “Antecedentes del Sindicalismo en México, de 1917 hasta la última reforma laboral de 1980”, me he planteado la siguiente reflexión: El mundo está en constante movimiento; por lo tanto, todo lo que no cambia para ser mejor, muere un poco cada día. Esta reflexión me sirvió de base para postular que el sindicalismo que hoy conocemos, se forjó superando las

etapas de la prohibición y de la tolerancia, y así llegar al período actual: el de la regulación jurídica.

Cabe mencionar que en el constituyente de Querétaro se cristalizó uno de los más viejos anhelos de los trabajadores: el de poder unirse para luchar, como clase social, en defensa de sus derechos laborales. A la supremacía económica, psicológica y de mando del patrón, los trabajadores opusieron la superioridad numérica, la unidad, la organización y los mecanismos jurídicos propios de su clase. Así se ha intentado nivelar las desigualdades sociales entre los factores de la producción, y se han implementado los instrumentos para el cambio: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. Con el transcurrir de los años, el movimiento obrero mexicano fue creciendo y consolidando su alianza con el Estado y su vocación nacionalista. Los trabajadores sólidamente organizados y auténticamente representados, son y serán el soporte de las naciones. Ciertamente la vida colectiva de los trabajadores se abrió paso a partir de la Constitución mexicana de 1917. Los sindicatos, la negociación colectiva y la huelga empezaron a tener vida institucional. La presión de las masas trabajadoras encontró cauce en la ley.

Hay quienes, con toda razón, señalan que el problema de México no es la falta de leyes, sino la no aplicación de las normas existentes. Indudablemente muchos dirigentes han contribuido al desprestigio de los sindicatos. Por lo mismo, será difícil reivindicar el peso social que, por naturaleza, corresponde a las organizaciones de los trabajadores. En la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo encontramos la base de la vida sindical. Principios de sustento y de desarrollo de los sindicatos, que también están en el Convenio 87 —“Ley Suprema de toda la Unión”— de 1948, de la Organización Internacional del Trabajo. Este convenio reafirma la libertad para ingresar, para permanecer, para no incorporarse o para salir de los sindicatos. Con base en estos principios se reafirma la autonomía sindical, es decir, la libertad de los sindicatos para elaborar sus estatutos, para elegir libremente a sus representantes, para organizar sus

actividades y para formular sus programas de acción. En este momento difícil, México necesita sindicatos fuertes y ágiles, con sentido universal de su existencia, y con una visión clara de su quehacer de hoy y de mañana. La Constitución, la Ley y el Convenio 87, son un sólido sustento sindical para buscar y encontrar los nuevos caminos en la Diversidad Sindical.

En el capítulo III, "Naturaleza Jurídica de los Sindicatos, desde la perspectiva de la lucha de clases", observamos la movilidad de éstos, movilidad que les permitió alcanzar una gran fuerza en el siglo XX. Los trabajadores le arrancaron al capital muchas conquistas laborales, como resultado del poder y la fuerza que les dio su cohesión histórica. El trabajador aislado nada podía hacer, era sometido a la voluntad del patrón. En cambio, los trabajadores unidos, consiguieron sentarse a la mesa de negociaciones, pero ya no simplemente para enterarse de las condiciones en que prestarían sus servicios, dictadas unilateralmente por los empleadores, sino para discutir las y negociarlas.

Es un hecho incontrovertible que en el fin del siglo XX, en todo el mundo, se presentó el fenómeno del estancamiento de la lucha sindical. Los niveles de afiliación a los sindicatos han decrecido drásticamente a consecuencia de la pérdida de su capacidad de gestión; los trabajadores no se sienten beneficiados con su militancia sindical. El desequilibrio que se produjo a partir del desmoronamiento del bloque socialista, ha hecho prevalecer en este episodio de la historia al poder del dinero. Ese reacomodo de fuerzas ha provocado una serie de excesos que son el resultado del libre mercado vencedor, desbordado y por momentos delirante. En lo laboral, esta situación se ha traducido en presiones empresariales que, en aras de la "modernidad laboral", exigen desandar lo avanzado en el ámbito de los derechos de los trabajadores. Los patrones formulan propuestas que atacan los principios y la filosofía en que se sostiene el sindicalismo. Los patrones piden que se les permita negociar en forma directa con los trabajadores, sin la incómoda presencia de sus representantes sindicales. Los sindicatos enfrentan las consecuencias de un conjunto de factores que merman su

capacidad de actuación: crisis económica; márgenes cada vez más estrechos en la negociación colectiva; creación de instancias paralelas en áreas en las que antes sólo actuaban los sindicatos; directivas divorciadas de las bases; debilitamiento de la conciencia de clase; y fatiga social.

A ningún país le conviene contar con un movimiento sindical débil y sometido; los sindicatos son un valioso interlocutor social, que juegan un papel importante en el plano de los pesos y contrapesos de cada una de las naciones. Por esto los sindicatos deben recuperar el papel dinámico que a lo largo de los años ha desempeñado. Planteamos que es necesario que los sindicatos eliminen aquello que los debilita y que hagan un serio replanteamiento de sus estrategias de lucha; sólo así estarán en el camino de cumplir cabalmente la tarea de ser auténticos representantes y decididos defensores de los derechos de los trabajadores.

Asimismo, los sindicatos no pueden, no deben olvidar jamás, que los pasajes más brillantes en la historia de las conquistas laborales, coinciden precisamente con los momentos de mayor cohesión del movimiento obrero. Frente a la superioridad económica de los patrones, los sindicatos han opuesto siempre la fuerza que resulta de su unión fraterna. Gracias a la cohesión, los trabajadores consiguieron que se reconocieran legalmente sus formas de agrupación, y lograron que estrategias de lucha (como la huelga), que estaban consideradas como un delito, sean hoy un derecho universalmente reconocido. En su unión, los trabajadores tienen la mejor táctica para defender los derechos conquistados, sin que esto signifique que renuncien a seguir pugnando por obtener condiciones de trabajo más dignas, más humanas.

Los que afirman que los sindicatos ya no tienen razón de ser, que su función ya se agotó, están totalmente equivocados. Hay quienes piensan que los derechos laborales son un obstáculo para el desarrollo. Hay quienes escatiman los derechos de los trabajadores, al amparo de la filosofía de que los fines justifican

los medios. Hay quienes buscan a toda costa sustituir al hombre por máquinas. Las crisis prueban la estructura de las instituciones. Los sindicatos han de volver a ocupar su lugar de actores preponderantes en la compleja y apasionante trama social. No hay imposibles para un haz apretado de voluntades empeñadas en un mismo fin.

En el capítulo IV, “Diversidad Sindical en el Apartado “B” del artículo 123 constitucional”, se profundiza en el análisis de la libertad sindical, la cual comprende las siguientes formas: 1. Los trabajadores tienen la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de constituir los nuevos sindicatos que ellos deseen; 2. Son libres de no ingresar a un sindicato determinado y de no afiliarse a ninguno, y 3. Tienen la libertad de separarse o de renunciar a formar parte del sindicato al que hayan estado afiliados.

En el artículo 2º del Convenio 87 de la OIT y en el artículo 123, apartado B, en ambas disposiciones se consagra el derecho que tienen los trabajadores de asociarse sin autorización previa para la defensa de sus intereses comunes, con la única limitante de observar los estatutos de dichas organizaciones. Este es el derecho a que pueden acogerse los trabajadores al servicio del Estado; basta que ellos quieran hacerlo. Es precisamente esta sindicalización la que posibilita el respeto de sus derechos fundamentales, sobre sus condiciones de trabajo. Con ella se da inicio al análisis de los derechos que de manera recurrente fueron soslayados, saliendo de su abandono e inobservancia en el que se encontraban. Esta sindicalización es la esperanza tangible a sus aspiraciones como ente colectivo. No olvidemos que el propio artículo 68 de la Ley Burocrática, sostiene la negación de la libertad sindical. De ahí, pues, la importancia que tiene la jurisprudencia 43/99, en la cual se toma con toda conciencia y seriedad la demanda de los trabajadores burocráticos, y se observa de manera puntual lo considerado por nuestra Constitución.

En este orden de ideas, podemos afirmar que la Diversidad Sindical es una de las expresiones más claras, nobles y justas dentro del campo del derecho laboral. En efecto, pertenece al hombre y es un derecho conquistado. Cabe decir que es fundamental para su desarrollo individual, familiar y sobre todo social, ya que el ser humano está inmerso en una sociedad, la cual deberá estar regida por un marco jurídico, que lo proteja y obligue a actuar correctamente dentro de la misma, tanto para su beneficio propio como para el bienestar de los que lo rodean. Cuando el hombre adquiere la calidad de trabajador, inmediatamente son inalienables e intransferibles a él derechos y obligaciones que le permiten recibir a cambio de su trabajo, lo que necesita para llevar una vida digna y decorosa.

En algunas ocasiones, el trabajador se vale de los medios jurídicos existentes para hacer que se reconozcan sus derechos. La creación de sindicatos es un claro ejemplo de este fenómeno. En los sindicatos, por ejemplo, se encuentran miembros-representantes que tienen la obligación de ejercer las acciones necesarias para hacer valer los derechos de los demás integrantes, ante las autoridades. Existen organismos especializados, encargados de velar por la seguridad y derechos fundamentales en el trabajo, como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a nivel nacional, que opera actualmente el Programa de Formación Sindical. Este programa apoya la capacitación de cuadros sindicales, alienta la cooperación entre trabajadores y patronos, y promueve un ambiente de trabajo armónico y productivo, en el marco de la legislación laboral vigente. Mediante la impartición de cursos de capacitación diseñados para tal efecto, se proporciona a los trabajadores los elementos necesarios para que mejoren el desempeño de sus actividades sindicales.

Ahora bien, el Estado deberá respetar la libertad de cualquier asociación de individuos, sean campesinos, trabajadores, profesionales o empresarios, para la defensa de sus intereses comunes. Las organizaciones que estos formen, deberán funcionar con verdadera democracia interna, sin que el Estado intervenga —directa o indirectamente— en la designación de sus dirigentes; también se

deberá asegurar la representación auténtica de los agremiados, mediante elecciones directas y secretas, sin aceptar presiones políticas o económicas; además deberán establecer un sistema objetivo y eficaz para exigir responsabilidades de sus dirigentes, y proscribir cualquier tipo de sanciones por razones políticas o ideológicas.

En suma, los sindicatos, y en general todas las organizaciones formadas por razón de ocupación o de trabajo, tienen el derecho de actuar en la vida pública para gestionar, frente al Estado y la opinión pública, las medidas generales o particulares que reclamen el 'bien común' o el interés profesional de sus agremiados, y de recomendar las opciones electorales que consideren más convenientes para los mismos. Sin embargo, deberán respetar la libertad ideológica y los derechos políticos de sus miembros.

En nuestro país, se suscribió en 1950 el Convenio 876 de la Organización Internacional del Trabajo, en donde se impone la obligación a los Estados, de respetar la decisión de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen pertinentes. Asimismo, las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que limite el derecho o entorpezca el ejercicio legal, para redactar sus estatutos, elegir a sus representantes, y organizar su administración y actividades. En este mismo sentido la OIT, en su 86ª reunión, celebrada el 18 de junio de 1998, reafirmó el compromiso universal de los miembros de respetar, promover y aplicar los principios de la libertad sindical, el reconocimiento real del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la erradicación del trabajo infantil, y la supresión de toda discriminación en el empleo y la ocupación; esto con el único propósito de asegurar la equidad, el progreso social y la disminución de la pobreza.

La libertad de asociación profesional en sus distintas dimensiones y la participación efectiva de los trabajadores en la convención colectiva, además de ser derechos derivados de las más elementales garantías sociales, constituyen

una necesidad para afrontar con responsabilidad los retos que los cambios imponen a la Nación. Esta es una de las tareas primordiales que prevé el Derecho del Trabajo, y no debemos soslayarlo, ya que de esta manera podremos tener una sociedad justa, con empleos dignos y bien remunerados para todos.

CAPITULO I.

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.1 Derecho del Trabajo

En cuanto al origen del término “trabajo” algunos autores señalan que la palabra proviene del latín “trabis”, “trabs”, que significa “traba”; el trabajo representa una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito un esfuerzo. Existe una segunda corriente dentro del griego “thilbo” que significa apretar, oprimir o afligir, también hay autores que lo analizan desde su raíz, un sinónimo en la palabra “laborare” o “labrare”, del verbo latino “laborare” que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

En el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como “...el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”. Dentro de la legislación mexicana; en la Ley Federal del Trabajo, artículo 8º, segundo párrafo se establece: “...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”. Así, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

Trueba Urbina sostiene que siendo nuestro derecho del trabajo esencialmente reivindicador, se constituye en “...el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados “subordinados o dependientes”, como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica”.¹

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, primer párrafo se señala que: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª ed. Ed. Porrúa. México, 1981.

La historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de la humanidad va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia; "...la fuente de toda riqueza es el trabajo, afirman los economistas, lo es justo con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza. Pero es muchísimo más que eso, es la condición fundamental de toda vida humana, a tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre". El derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores:

- I. La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado, los dueños del capital y, por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo.
- II. Las nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para ellos nuevos horizontes de vida.

De esta influencia no quedó a salvo nuestro país que, después de un largo y amargo proceso, incluyendo una revolución, culminó con la promulgación de una Constitución, en el año de 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores. Esta materia tuvo diversas denominaciones; el primero que se le atribuyó fue el de "Legislación Industrial" y su origen se explica por la época en que surgió, ya que en ella empezó a nacer el poder de las industrias y el consecuente malestar obrero.

También la llamaron "Derecho Obrero", pero esta denominación se rechaza porque sus alcances son muy limitados, ya que únicamente hace referencia al trabajo desarrollado por el trabajador de las fábricas, comúnmente llamado obrero; "Derecho Social", es una denominación demasiado amplia, abstracta redundante e imprecisa, ya que el vocablo "social" es demasiado amplio, todo derecho es social, no obstante, existe una corriente mexicana que considera al Derecho Social como

una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, siendo el Derecho Social el género y el Derecho del Trabajo la especie; “Derecho Laboral”, esta denominación ha tenido gran aceptación, inclusive se llega a utilizar como sinónimos “Derecho Laboral” y “Derecho del Trabajo”, ya que ambos conllevan el mismo significado, pero el que más se utiliza es el segundo, ya que es el nombre el cual se ha incorporado a la actual legislación; por último tenemos la denominación de “Derecho del Trabajo”, ésta es la más propia para la disciplina porque su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo. Bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales.

El Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo, según lo señala el artículo 123, en su apartado “A”, de la Constitución.

El Derecho del Trabajo mexicano nace de la Constitución de Querétaro, dadas las causas que lo originaron y las funciones que se le han encomendado, ha adquirido ciertos caracteres especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas; es un derecho protector y reivindicador de la clase trabajadora, de constante expansión, mínimo de garantías sociales para los trabajadores e irrenunciable.

Dentro de los principios rectores del Derecho del Trabajo se encuentran:

La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales, la libertad de trabajo, la igualdad en el trabajo y la estabilidad en el empleo.

El artículo 123 constitucional es la fuente fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo, para mantener su existencia y que además lucha por su liberación económica para transformar a la sociedad capitalista. La finalidad del derecho del trabajo es elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y contribuir al establecimiento de un orden social justo.

El derecho del trabajo tiene una estrecha y necesaria relación con otras disciplinas en el amplio saber humano como son:

- I. En relación con las disciplinas jurídicas como el derecho civil, constitucional, internacional (público y privado), administrativo, penal, mercantil, procesal, fiscal y con la historia del derecho.
- II. En relación con disciplinas no jurídicas como la economía, la sociología, la política, la administración pública y la medicina.

En cuanto a su definición podemos enunciar el criterio de algunos autores como De la Cueva que señala: "...el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como un conjunto de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana"²

Para Trueba Urbina es "...el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"³.

Néstor de Buen señala que "...derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."⁴

También se considera que el derecho del trabajo "...es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones, entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí,

² Citado por DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, 9ª ed. Ed. Porrúa, México, 1999. p. 43.

³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª ed. Ed. Porrúa, México. 1981.p .43.

⁴ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 11ª ed. Ed. Porrúa México, 1998.

mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino.”⁵

El maestro Dávalos indica que: “...el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”⁶

Así, tenemos que el derecho del trabajo debe ser contemplado en relación con cada sistema jurídico determinado, por las diferencias que cada uno conlleva; en nuestro país la materia a la que nos referimos no puede ser considerado como un derecho de clase, en la medida en que, propia o impropia, contiene disposiciones, tanto a nivel constitucional como reglamentario que son protectoras de intereses de la clase trabajadora; es decir, es un derecho tutelar de los trabajadores, a nivel individual, administrativo y procesal; funciona sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales y colectivos; es un derecho irrenunciable, por lo que se refiere a los beneficios que otorga a los trabajadores, e imperativo, por cuanto sus disposiciones deben ser obedecidas inexorablemente.

A pesar de que en el actual estado de la legislación mexicana existan disposiciones protectoras de interés patronal, y de que puede pensarse que una tendencia definida en ese sentido, no debe reconocerse al derecho mexicano del trabajo una función de coordinación y conjugación de intereses, sino por el contrario, debe afirmarse que su función es disminuir el diferencial entre la condición económica de los patrones y de los trabajadores, mediante el impulso a los instrumentos colectivos de lucha social.

⁵ Ibidem pp 43 y 44

⁶ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. 9ª ed. Ed. Porrúa. México. 1999

De este modo considero que el Derecho del Trabajo es una materia de gran importancia para el desarrollo del individuo trabajador que vive en sociedad (sea ésta urbana o rural) ya que le permite desarrollarse en áreas de su interés y le ayuda a incrementar su economía para poder tener una vida digna y decorosa que como ser humano merece para él y su familia y así de esta manera poder encaminarse al éxito. Aunque debemos estar conscientes que así como el trabajador tiene la obligación de cumplir con sus deberes dentro del área laboral, nuestro sistema jurídico tendrá que corresponderle otorgándole leyes que lo protejan y creando fuentes de trabajo suficientes que le permitan dicho crecimiento.

1.2 Seguridad Social

Es a la mitad del siglo XIX, cuando nace la idea de la seguridad social, la cual tuvo como objetivo el anhelo de querer asegurar, esto es, hacer posible una vida decorosa para los hombres. El paso decisivo para el perfeccionamiento del concepto se dio en los años de la segunda guerra mundial mediante la Carta del Atlántico cuyos puntos 5º y 6º eran un programa magnífico de seguridad social.

Art. 5º: “La colaboración más completa entre todas las naciones en el campo económico a fin de asegurar a todos, las condiciones de trabajo mejores, una situación económica más favorable y la seguridad social”.

Art. 6º:” El aseguramiento de una paz que proporcione a todas las naciones los medios de vivir con seguridad en el interior de sus fronteras y que aporte a los habitantes de todos los países la seguridad de que podrán terminar sus días sin temor y sin necesidad”.

La idea de la seguridad social nació en el mundo capitalista. El tránsito que hubo de la previsión a la seguridad social fue la consecuencia de un cambio en las ideas, pues mientras la primera surgió unida al derecho del trabajo y compartió de

una manera general sus caracteres, la seguridad social se elevó sobre las consideraciones políticas y se partió firmemente sobre la tierra, con un sentido de universalidad, que conlleva en su entraña el de eternidad, como el pensamiento y la acción destinados a resolver, en forma total, en el presente y en el futuro, y en todos los pueblos el problema de la necesidad.

Aunque se ha proclamado invariablemente la separación de la seguridad social del derecho del trabajo; también se expresa que la primera tiene la ambición de extenderse a campos que originalmente pertenecen al segundo; y finalmente, se ha expresado con insistencia que en la sociedad del porvenir es probable que lo que subsista del derecho del trabajo se fusione con la seguridad social en un estatuto que de acuerdo con el considerando octavo de la Declaración Iberoamericana del Derecho del Trabajo y del de la Seguridad Social, “satisfaga la necesidad humana desde la concepción del ser hasta su muerte, proporcionando los recursos adecuados para su nacimiento, su subsistencia, su educación y su capacitación para el trabajo y un ingreso que le permita conducir una existencia decorosa”.

La Declaración de Derechos Sociales de 1917, es una fuerza jurídica viva y actuante al servicio de la justicia social, por lo que nada de lo que en el presente y en el futuro pueda ayudar a la sublimación del trabajo ésta más allá de sus fronteras. En esas condiciones, la transformación anunciada por la seguridad social es para nuestro derecho, un aplicar el principio básico de la Declaración.

Solamente en la universalidad encuentra la Seguridad Social su naturaleza auténtica: los seguros sociales nacieron por la presión del movimiento obrero para asegurar el futuro del trabajo asalariado, por lo que, no obstante su enorme valor, tuvieron una visión limitada a un sector de los hombres que viven de su trabajo.

En cambio, la idea de la seguridad social respondió a un clamor universal, a la exigencia de paz en la tierra y de justicia en cada nación, por lo que rompió todas

las limitaciones, contempló al hombre en sí mismo, sin ningún calificativo, se adelantó a las exigencias concretas, le hizo frente a la necesidad, entendida en su significación más amplia, y señaló los cambios para la vida del mañana de todos los seres humanos, que se fincará sobre su trabajo en el pasado y en el presente.

La Declaración Iberoamericana de los principios fundamentales del derecho de trabajo y del de seguridad social previene que la economía de cada pueblo y la cooperación de las naciones iberoamericanas deben aportar los recursos necesarios y crear los sistemas financieros adecuados para cubrir los gastos que demanda el cumplimiento de los fines de la seguridad social.

La Previsión Social nació para reparar las consecuencias de los riesgos de trabajo y naturales que, al privar al hombre de su capacidad de trabajo y de ganancia, le arrojan a la miseria. La primera gran ampliación de este concepto se produjo en la Declaración de Derechos Sociales, y consistió en las ideas que subyacen en sus fracciones XII a XV y XXIX y XXX.

De estos mandamientos ha surgido un concepto amplísimo de la seguridad social, cuya importancia estriba en que las medidas para el bienestar colectivo integran, de manera preponderante, una dimensión nueva en las funciones del Estado, creación de una infraestructura que facilite a los hombres y a sus familiares una vida no sólo económicamente decorosa, sino además, auténticamente humana, apta para llevar a las conciencias la convicción de que la vida social no debe ser el escenario de una lucha por la existencia, sin el medio en que el hombre pueda desarrollar con alegría y sin temor al mañana, sus potencias materiales y espirituales en beneficio de la humanidad y de la cultura.

Con base a lo anterior pienso, que la seguridad social nace como elemento vital de protección e impulso para el hombre en su vida familiar y laboral ya que le proporciona recursos suficientes para su sobrevivencia y desarrollo, de manera

que éste tenga una auténtica existencia dentro de la sociedad en la que se encuentra inmerso.

1.3 Derecho Colectivo del Trabajo

La Ley Le Chapelier de 1888, prohibió todas las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo: "...el artículo 4º declara ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos; y el artículo segundo prohibió la asociación profesional".

La Ley de la Tolerancia se abrió con la Ley inglesa de Francis Place, pero hubieron de pasar cuarenta años para que se extendiera por Europa el principio de libertad sindical. La reglamentación de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, principió en la Revolución Constitucionalista y juntamente con el derechos sustantivo se elevó a estatuto constitucional en nuestro artículo 123.

Hubo tres preceptos particularmente importantes para la posibilidad de las instituciones del derecho colectivo del trabajo:

El artículo 4º que consagró la libertad de trabajo y el derecho de aprovecharse de sus productos, el artículo 5º señaló que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento y el artículo 9º decía que a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

El Derecho Colectivo del Trabajo puede definirse como los principios, normas e instituciones que reglamentan las funciones y la formación de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo. El Derecho Colectivo del Trabajo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores par la conquista del bienestar presente y

futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la República del Trabajo. Un derecho político y polémico dentro de un concepto nuevo, como lo son todas las ideas del derecho del trabajo.

Los maestros europeos reconocen que las instituciones del derecho colectivo del trabajo integran una unidad, una consecuencia natural de que fueron el resultado de la lucha obrera en defensa de la libertad, que posee dos dimensiones que son el derecho a vivir como corporaciones humanas y el derecho a actuar para la realización de sus fines, esto es, la libertad sindical comprendió desde un principio, la facultad de negociar colectivamente las condiciones de prestación de los trabajos, así como la posibilidad de utilizar los medios o caminos convenientes o necesarios para obligar a los empresarios a aceptar la contratación colectiva en condiciones justas.

El Derecho Colectivo del Trabajo se desdobra en varios principios e instituciones, la libertad de coalición fluye hacia la asociación profesional y la huelga. Aquélla es la unión permanente de los trabajadores, en tanto que la huelga es el procedimiento que permite obligar a los patronos a aceptar una regulación equitativa de las relaciones de trabajo; y el contrato colectivo plasma dicha regulación. El derecho colectivo del trabajo persigue una finalidad específica que es la creación de un derecho regulador justo para las relaciones laborales, que atempere la explotación del trabajo por el capital.

Un derecho de clase es el ordenamiento impuesto a la sociedad y a su Estado por una clase social, para que se reconozca su existencia y su facultad de exigir la creación en beneficio de sus miembros, de un orden justo; y con respecto al Derecho del Trabajo, Mario de la Cueva dice que: "...es el ordenamiento jurídico impuesto por la clase trabajadora a la capitalista para que reconozca su existencia y su derecho a emplear la negociación y contratación colectivas y el procedimiento

de huelga, a fin de crear un orden justo en las relaciones entre los trabajadores y los empresarios”:⁷

El derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado; se entiende por libertad sindical, el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar o ingresar libremente a las organizaciones que estimen conveniente y el derecho a actuar libremente para la realización de sus fines. Éste conlleva también una doble naturaleza, ya que es un fin en sí mismo, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio (y esta es su finalidad suprema) para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa.

Para alcanzar estos propósitos, el derecho colectivo influye sobre la sociedad, el Estado y el orden jurídico en forma inmediata y mediata de la siguiente manera:

La influencia inmediata del Derecho Colectivo del Trabajo, comprende la unión de los trabajadores en las asociaciones profesionales donde se formarán la conciencia de clase y la convicción de que su unidad es el camino que los conducirá a una elevación constante de sus niveles de existencia; la creación de la democracia de las clases sociales, esto es, la igualdad jurídica del trabajo, del capital para la creación, aplicación del derecho individual del trabajo y de la seguridad social; el intento de aplicación integral del principio de igualdad y justicia social.

Finalidad que la clase trabajadora conquista en los contratos colectivos de trabajo; el derecho colectivo del trabajo rige en forma integral al derecho individual del trabajo lo que da por resultado que el contrato colectivo mexicano sea tan

⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 9ª ed. Tomo II. Ed. Porrúa, México, 1998, p.220.

minucioso que hace inútil la celebración de pactos individuales, pero donde resalta en toda su fuerza la insaciabilidad del derecho colectivo es en la lucha permanente o en el espíritu inventor de nuevas condiciones de trabajo; sino que se hace garante de su cumplimiento y constituye un principio nuevo de estructuración del Estado que consiste en la integración de ciertos órganos estatales con representantes de los trabajadores y de los empresarios. Como ejemplos tenemos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y al Instituto Mexicano del Seguro Social.

La influencia mediata del Derecho Colectivo del Trabajo, consiste en el movimiento obrero apoyado en el mismo derecho que quiera cumplir su misión mediata y deberá tomar las medidas adecuadas y convenientes, con el sentido humanista que le acompaña, para preparar un mundo mejor en el que el temor fundamental ya no sea la lucha por la riqueza y por el poder, sino el desarrollo personal y social de los grandes valores del hombre, de la historia y de la cultura; el derecho colectivo del trabajo se define como el estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizarse en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de prestación de los servicios.

De este modo, desde mi particular punto de vista conceptualizo al Derecho Colectivo del Trabajo como: “El conjunto de normas jurídicas que se encargan de vigilar la organización de los sindicatos para el estudio y resolución de sus diversos conflictos laborales y para el mejoramiento de las diversas prestaciones a las que tienen derecho y así obtener como resultado el ejercicio legal de los mismos dentro de las instituciones a las que pertenecen apegadas a un marco jurídico y legal totalmente válido y provechoso para ambas partes.”

1.4 Contrato Colectivo

Lo podemos definir de la siguiente manera: "...es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".⁸

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo indica que: "contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

"El contrato colectivo da sentido a la libertad sindical y a la huelga, en éste se sintetizan los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos, rompe cualquier privilegio del patrón a favor de uno o algunos trabajadores y las condiciones de trabajo se aplican con sentido de igualdad a todos los trabajadores"⁹

Los orígenes del término "contrato colectivo" se confunden en la doctrina y en la legislación extranjeras con el nacimiento mismo de la institución: en la Era de la tolerancia solamente existía el derecho civil como ordenamiento regulador de las relaciones entre los particulares, por lo tanto, la única figura jurídica que podía legitimar la relación colectiva de las asociaciones obreras y los empresarios, era el contrato, y se le dio el nombre de colectivo porque se aplicaba a una colectividad de trabajadores.

El reglamento de fábrica fue un instrumento de opresión y explotación, pero abrió los ojos al movimiento obrero, que exigiría la regulación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios, con dos cambios fundamentales: su

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 9ª ed. Tomo II. Ed. Porrúa, México, 1998.

⁹ DÁVALOS MORALES, José. Op. Cit. P 81

formación y su vigencia serían el resultado de un acuerdo de voluntades de la comunidad obrera y del patrono, el paso del absolutismo empresarial a un principio de solución democrática; y su finalidad sería la aplicación de la idea de la justicia social a las relaciones de trabajo.

Surgió el contrato colectivo para una o varias empresas determinadas y constituyó, desde su nacimiento, la primera especie de las convenciones colectivas.

Fundamentalmente los autores del contrato colectivo del trabajo son los trabajadores ya que los contratos colectivos presuponen uno o varios sindicatos obreros con personalidad jurídica y uno o varios patronos, cuyo concepto se halla en el artículo 10 : “la persona física o jurídica que utilice los servicios de uno o varios trabajadores”.

Después de su nacimiento, la vida de los contratos colectivos cruza por tres momentos reglamentados en la ley: la duración, esto es, el tiempo del que se puede esperar traiga una paz o tregua en la lucha de clases; la revisión, cuya función es procurar la supervivencia de la institución; y la terminación, que es para emplear algún giro, la solución antipática. En la duración de las convenciones colectivas entran en lucha dos principios; la necesidad de paz social o de una tregua, por lo menos, y del otro, la finalidad fundamental, que es la creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas.¹⁰

La revisión con este nombre se conocen los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición. La ley en el artículo 426 señala: “Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las juntas de

¹⁰ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ed. Porrúa. México, 1995.

conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el trabajo y el capital. “

La exposición de motivos explicó en su párrafo XXXVI la razón del precepto: Los contratos colectivos y los contratos ley persiguen como una de sus finalidades la estabilidad de las condiciones de trabajo durante períodos determinados. Pero pueden sobrevenir circunstancias imprevistas que hagan imposible la aplicación estricta de las condiciones pactadas. El artículo 426 otorga a los trabajadores y a los patronos el derecho de solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje, a través del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, la modificación de las condiciones de trabajo.

Existen dos causas de terminación de los contratos colectivos y a saber son:

Causas que parten de la voluntad de los trabajadores que a su vez se dividen en :

- a) La terminación del contrato colectivo por decisión del sindicato obrero y del empresario
- b) La disolución del sindicato
- c) La declaración de inexistencia de la huelga

Causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo:

- a) La disolución de la relación individual de trabajo
- b) Terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo

A saber los efectos de la terminación de los contratos colectivos son de dos tipos; según que las relaciones individuales sobrevivan a la terminación del contrato colectivo o por el contrario, tengan una conclusión definitiva y no exista un lazo más para que subsista como en el caso anterior.

Con base en las ideas anteriores de los diversos autores que he señalado, considero que el Contrato Colectivo de Trabajo es una figura jurídica de las más importantes dentro de la materia laboral ya que prevé de manera clara y sucinta las condiciones de trabajo que deben establecerse en una institución determinada, cualquiera que esta sea, logrando así la igualdad para todos los trabajadores.

1.5 Contrato-Ley

“Esta fuente también es denominada como convención colectiva obligatoria o contrato colectivo obligatorio y constituye, al menos teóricamente, la figura que de manera legítima consagra los fines de nuestra disciplina, ya que a través de ella no sólo se otorgan los beneficios mayores que con el carácter de norma se puedan conceder a los trabajadores, sino que, además, por medio de él se establece el mayor trato de igualdad que entre los trabajadores pueda darse, de aquí que esta fuente tenga una mayor jerarquía que el mismo contrato colectivo”.¹¹

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo señala que: “Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse en una rama determinada de la industria, y declarado obligatoria en una o varias Entidades Federativas, o en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional”.

Los grandes propósitos del Contrato-ley son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo más noble para realizar el principio

¹¹ DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1999.

de igualdad de todos los seres humanos y conseguir en función de esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Es la convicción de que la unión de las fuerzas del trabajo en la lucha contra el capital, es el camino mejor hacia la justicia social; si la unión de los trabajadores de cada empresa ha sido y es un valor inestimable, la unidad del trabajo en cada rama regional o nacional de la actividad económica y social eleva ese valor en una proporción geométrica.¹²

El contrato-ley es un derecho de la clase trabajadora y fuentes formales del derecho del trabajo, contempla además el proceso general de la vida económica de las distintas ramas de la industria y su punto final de elaboración del contrato-ley consiste en la declaración de obligatoriedad.

El artículo 404 de la ley indica: “Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarando obligatoria en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.”

El nacimiento del Contrato-ley está sujeto a la presencia de requisitos de fondo y de forma, los primero son los que dan vida a la institución y están contenidos en el artículo 415, que procede del 58 de la ley de 1931 que dice: “Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicados de determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley.

¹² DÁVALOS MORALES, José. Op.cit.

De esta parte del precepto transcrita derivan los dos requisitos de fondo para la formación del contrato-ley: a) En primer término que exista celebrado un contrato colectivo ordinario, b) El segundo requisito se relaciona con la mayoría de los trabajadores, que debe ser de dos terceras partes de los sindicatos, lo que significa que si los de tres empresas sobre cuatro no reúnen las dos terceras partes de los sindicatos, no se satisface el requisito de mayoría.

Los requisitos de forma son los procedimientos que deben seguirse hasta la declaratoria de obligatoriedad del o de los contratos colectivos y están contenidos en el artículo 415 de la ley; los procedimientos preparatorios se integran con las fases siguientes: 1) se inician con la solicitud de parte legítima, la solicitud puede presentarse por los sindicatos obreros o por los patronos pero no puede iniciarse de oficio por las autoridades estatales; los peticionarios deben comprobar que satisfacen el requisito de mayoría de trabajadores, acompañar una copia del o de los contratos colectivos y señalar la autoridad ante la que estén depositados; la solicitud se presenta ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, según que la aplicación del futuro contrato-ley deba corresponder a la jurisdicción federal o a la local.

El procedimiento decisorio está regulado en las fracciones IV a VI del artículo 415, la autoridad del trabajo debe verificar el requisito de la mayoría, ordenar la publicación de la solicitud en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la entidad federativa y señalar un término no menor de quince días para que se formule oposición.

El artículo 61 de la ley de 1931 disponía que el Presidente de la República podría declarar obligatorio el contrato en todo aquello que no se opusiera a las leyes de orden público. El procedimiento en los casos de oposición consta de tres cuestiones básicas: 1) La facultad de formular oposición; 2) Los términos y condiciones para el ejercicio de los derechos; 3) La decisión definitiva, y está

regida por una fracción del artículo 415 de la ley que señala que: *“...la autoridad del trabajo, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley”*.

Es indudable que las dos formas del contrato-ley poseen la misma naturaleza, sin embargo, el sistema de la convención obrero –patronal independizó al contrato-ley del contrato colectivo ordinario, pues su nacimiento ya no dependen de la presencia de los contratos colectivos ordinarios.

Esta autonomía se encuentra regulada en el artículo 406 que a la letra señala: *“...pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicados”* frase en la que no aparece la referencia a contratos colectivos previos, sino se habla directamente de la celebración de un contrato-ley como algo nuevo e independiente.

Dentro de los elementos integrantes del contrato-ley se encuentran los siguientes: el elemento normativo; que está contenido en dos de las fracciones del artículo 412, el futuro contrato-ley debe contener las normas para la prestación de los servicios: las disposiciones originarias son las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones y los montos de los salarios.

El elemento obligacional; que se encuentra en el artículo 413, según el cual, podrán establecerse las cláusulas de exclusión, en la inteligencia de que su aplicación corresponderá en cada empresa al sindicato administrador del género de cláusulas creadoras de obligaciones entre los sindicatos y las empresas.

El elemento ocasiona; las cuestiones concretas que surgen frecuentemente con motivo de la discusión y firma de un contrato colectivo ordinario en cada empresa, no pueden figurar en el termario de una convención para la firma de un contrato ley. Solamente en los casos de huelga por no lograrse un convenio original o en

los de revisión de los trabajos, pago de salarios caídos durante la holganza o reinstalación de trabajadores despedidos.¹³

El artículo 417 decreta que: *“...el contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenidas en el contrato colectivo de cada empresa... salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador”* así, es posible que en la revisión del contrato colectivo de cada empresa, se concedan a los trabajadores beneficios superiores a los del contrato-ley.

Ahora, el contrato-ley será siempre por tiempo determinado, pues no se celebra en función de una o varias empresas, sino que, igual que la ley, es la norma reguladora de las relaciones laborales de todas las empresas presentes y futuras. El artículo 412, fracción III previene que la asamblea debe fijar el término de duración, que no podrá exceder de dos años.

El contrato-ley fue declarado obligatorio por la autoridad laboral, la que tuvo que considerar la conveniencia de un ordenamiento uniforme para las relaciones trabajo –capital, por lo tanto, su duración es una cuestión de interés general.

El artículo 420 de la ley señala: *“Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración”*.

El artículo 421 dice: *“El contrato-ley terminará si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga”*.

¹³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 9ª ed. Ed. Porrúa. México, 1998.

Por último podemos añadir que la falta de un nuevo acuerdo pone fin a la vigencia del contrato colectivo obligatorio y deja en libertad a los trabajadores y patronos para convenir en cada empresa las nuevas condiciones de trabajo.

Con todas estas observaciones es importante señalar, que el contrato-ley es un acuerdo que se celebra inherentemente entre los miembros de la clase trabajadora para el mejor cumplimiento de sus derechos dentro de la institución en la que se desempeñen, esta figura tal y como la ley lo señala siempre deberá estar en constante evolución para su mejor provecho ya que de este modo se aportarán nuevas ideas y criterios y lograr así el fin último de nuestra materia laboral que es el beneficio de los trabajadores.

1.6 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje

El surgimiento de los conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y que, por lo mismo, no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales y de conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

El 27 de septiembre de 1927 se expidió un decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, decreto reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleos y minería, las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Posteriormente se expidió un reglamento al que se sujetó la organización y funcionamiento de las juntas.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son una de las instituciones más originales y extraordinarias destinadas a la administración de justicia en todos los pueblos y en todos los tiempos: nacieron entre nosotros en los años de la revolución constitucionalista por un clamor de los obreros, que sabían que los jueces salidos de las filas de la burguesía y los complicados procedimientos civiles que exigían

la intervención de un abogado cuyos honorarios no podían pagar, eran barreras infranqueables para el triunfo de la justicia. Fueron el resultado de una gran batalla para independizar la justicia obrera del Poder Judicial.

Existe una famosa ejecutoria de 1º de febrero de 1924, La Corona, S.A. sobre la naturaleza de las juntas de conciliación y arbitraje, en la que se les reconoció la categoría de tribunales dotados de imperio para conocer y resolver todos los conflictos de trabajo y ejecutar sus resoluciones.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje producto del constituyente de 1917 conllevan ciertos principios como el de que éstas no forman parte de los poderes judiciales de la Federación y de las Entidades Federativas: En el terreno de la historia, las juntas no sólo no nacieron dentro del poder judicial, sino que se formaron en oposición a él, es decir, formalmente las juntas están fuera del poder judicial, ya que su organización y funcionamiento están regulados por el artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.¹⁴

La Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal separa la función jurisdiccional, que corresponde al poder judicial y la administración de la justicia en materia laboral, que pertenece a las juntas de conciliación y arbitraje. Los artículos 6º y 8º indican que: *“La función judicial estará a cargo de los tribunales de justicia del fuero común, de acuerdo con la ley orgánica respectiva”*. *“La justicia en materia laboral será impartida por la junta local de conciliación y arbitraje del Distrito Federal, dotada de plena autonomía de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo”*.

El artículo 733 suprime del procedimiento llamado competencia por inhibitoria: *“los conflictos de trabajo deben resolverse por las juntas de conciliación y arbitraje, y, en consecuencia, no existe razón para hacer intervenir a otra autoridad en la tramitación de un negocio de trabajo”*.

¹⁴ DE BUEN L, Néstor. El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales. Ed. Porrúa. México, 1982.

Las juntas tienen a su cargo la administración de la justicia obrera, pero su administración no puede ser ni arbitraria, ni caprichosa, sino que se rige por el artículo 14 de la Carta Magna que señala: *“nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho”*.

El Tribunal previamente establecido son las juntas de conciliación y arbitraje y las formalidades del procedimiento están consignadas en los capítulos de la ley que consignan las normas para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica y para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Las juntas de conciliación y arbitraje no pueden actuar de oficio, ya que sólo podrán iniciar un procedimiento a petición de parte legítima. Desde un principio se pensó que las juntas de conciliación y arbitraje serían una jurisdicción de nuevo cuño, la jurisdicción social del trabajo, una jurisdicción de equidad, porque, en lugar de aplicar un derecho abstracto, tendrían como destino el derecho social, en el que están unidos los principios de justicia y equidad.¹⁵

Así, éstos tribunales no serán los viejos tribunales del derecho civil, porque su destino es la defensa de los trabajadores y de sus derechos, que derivan no sólo del artículo 123, sino más bien de su espíritu, que es la justicia social, la cual, a su vez, no sólo coincide con el viejo adagio de dar a cada quien lo suyo, sino satisfacer la necesidad, o con la fórmula marxista: dar a cada quien según su necesidad a fin de que la persona humana pueda elevarse a las cumbres donde mora la cultura; y a los que les asuste el cambio del adagio individualista, les

¹⁵ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Ed. Porrúa. México, 1990

diremos, que lo suyo no podrá ser lo que determine el derecho positivo individualista de los códigos civiles, sino todo lo que requiere la necesidad material y espiritual del hombre.

La naturaleza de las juntas de conciliación y arbitraje consiste en que son una jurisdicción social de equidad.

De esa manera se puede decir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son el conjunto de instituciones jurídicas laborales encargadas de la administración de justicia en todas aquéllas relaciones obrero-patronales que se encuentran en conflicto para lograr la equidad, la justicia social y se obtenga el beneficio deseado y anhelado en todas ellas.

1.7 La Relación de Trabajo

La relación de trabajo es el lazo jurídico que une al trabajador con el patrón y que los tiene inmersos en una situación laboral de hecho en la cual ambas partes tienen derechos y obligaciones por cumplir, para el mejor desempeño y éxito de sus actividades en sus correspondientes rangos.¹⁶

Basta que se preste el servicio para que nazca la relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario ya que puede haber contrato y nunca darse la relación laboral. Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo.

“Para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; en las empresas donde rige un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso, en realidad no se toma en consideración la voluntad del patrono; los sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación aún en contra de la voluntad del patrono en casos

¹⁶ DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, 11ª. Ed. Porrúa. México, 1998.

*específicos. Es una ficción jurídica la que trata de explicar a tal o cual trabajador desde el momento de firmar el contrato colectivo con la cláusula de ingreso”.*¹⁷

Otro supuesto es aquel en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

Elementos subjetivos: Trabajador y Patrón.

Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

La ley establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presumen entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. (artículo 21 LFT).

Los sujetos de la relación laboral son el trabajador, personal física y el patrón, persona física o moral. Si el patrón es una personal moral, bastará que un representante de la empresa (artículo 11 LFT) otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias.

El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato y puede ser expreso o tácito. Aun cuando de conformidad con el artículo 20 el salario es un elemento esencial del contrato y de la relación laboral, en verdad es una consecuencia natural de la prestación del servicio personal y subordinado.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p.106

El objeto del contrato de trabajo puede ser un objeto directo y que por parte del trabajador consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada y por parte del patrón consiste en la obligación de pagar el salario; y el objeto indirecto vendría siendo la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

Los presupuestos de validez de una relación de trabajo son:

- a) Capacidad
- b) Ausencia de vicios del consentimiento
- c) Licitud en el objeto
- d) La forma

Los requisitos de eficacia son:

- a) Prestación de servicios fuera de la República o de la residencia habitual del trabajador;
- b) Interpretación de los contratos;
- c) Modificación de las relaciones individuales de trabajo.

Las relaciones de trabajo se diferencian en cuanto a su duración con:

Relación de trabajo por tiempo indeterminado: el artículo 35 de la ley establece que: *“las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado”*.

Relación de trabajo por obra determinada: éste atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que una vez realizado, produce la extinción de la

relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.

Relación por tiempo determinado: es susceptible de algunas variantes como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo.

Cuando todos los efectos contractuales desaparecen, más no en carácter definitivo; cuando desaparecen provisionalmente, para que renazcan algún tiempo después, se da la suspensión del contrato individual de trabajo, esto es, la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario.

Mario de la Cueva define a la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera: *“La suspensión de las relaciones de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y para el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”*.¹⁸

La suspensión es un derecho de los trabajadores porque permite que la relación laboral se disuelva, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente; de esta manera se está defendiendo el principio de la estabilidad en el empleo, que se traduce en el derecho a permanecer en el empleo en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios que del mismo se originen.

La estabilidad es un principio que consagra la permanencia de la relación laboral, que sólo puede ser disuelta por voluntad del trabajador y, por excepción, del patrón, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p125.

imposible su continuación, le da al trabajador la certeza de poder vivir de su trabajo en el presente y en el futuro.

Las empresas no pueden suspender libremente sus actividades; las autoridades laborales serán las que, conforme a lo dispuesto en la ley, determinarán cuando proceda suspender colectivamente las relaciones de trabajo; como ejemplos podemos mencionar la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, la falta de materia prima, el exceso de producción entre otras.

*“La rescisión de la relación de trabajo; es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente con sus obligaciones”.*¹⁹

*“La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.*²⁰

La Corte ha establecido jurisprudencia en el sentido de considerar la jubilación como una causa de terminación de la relación laboral. La relación de trabajo es la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op.cit. p.140.

²⁰ Idem. P. 171.

1.8 Condiciones de Trabajo

El Maestro José Dávalos, señala que las condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tiene los sujetos de una relación laboral.²¹

Para el Maestro Mario de la Cueva, las condiciones de trabajo son “La normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.²²

El propio Maestro de la Cueva las clasifica en tres categorías:

Condiciones de trabajo de naturaleza individual: son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; como ejemplo, las jornadas de trabajo, el salario, la participación de utilidades, etc....

Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva: son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.

Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social: son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general.

El artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo establece que: *“El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen”*.

Esto es, el trabajador en forma individual puede solicitar la modificación de las condiciones de trabajo. El patrón tiene también el derecho de solicitar la

²¹ DÁVALOS, José. Op.cit. p. 179.

²² DE LA CUEVA, Mario. Op.cit. p.179

modificación de las condiciones de trabajo, cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen, derecho consignado en el segundo párrafo del artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.

La modificación, a solicitud del patrón, de las condiciones de trabajo, se pueden realizar, pero nunca podrá llevarse a cabo por debajo de los mínimos consignados en la ley.

Otra forma de lograr la modificación de las condiciones de trabajo a solicitud del patrón, podrá ser la celebración de un convenio, que habrá de ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje y no deberá contener renuncia de los derechos de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 56 establece que: *“...las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley”*.

Las condiciones de trabajo se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral. Siguiendo el orden de la ley, pueden mencionarse los siguientes:

- a) Jornada de Trabajo,
- b) Días descanso,
- c) Vacaciones,
- d) Salario,
- e) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

La Ley Federal del Trabajo incluye la reglamentación de las condiciones en el Título Tercero, precisamente intitulado “Condiciones de Trabajo”, donde se percibe que no se regulan las prestaciones que el trabajador debe recibir por su trabajo y que a final de cuentas es una condición de trabajo.

Por lo explicado anteriormente por autores como Mario de la Cueva, José Dávalos y Néstor de Buen Lozano; considero que las condiciones de trabajo son los lineamientos legales que señalan de forma clara y suscita las exigencias y necesidades del trabajador dentro de su trabajo, así como las circunstancias diarias en las que éste se desenvuelve dentro del mismo.

1.9 Jornada de Trabajo

La definición jurídica de Jornada de Trabajo se encuentra en la Ley en el artículo 58 que señala: “*Jornada de Trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo*”. La situación actual que se contempla en la Constitución y en la Ley, respecto de la jornada de trabajo, es la de señalar una jornada máxima de ocho horas, en general para toda la relación laboral, que puede verse incrementada por situaciones previstas en la ley, como es la prestación de jornadas extraordinarias.²³

La jornada máxima de ocho horas es considerada como una jornada humanitaria de modo general; pero considerando la naturaleza del trabajo, la jornada de trabajo, atendiendo a circunstancias tales como la peligrosidad que implique para la salud del trabajador, el esfuerzo físico o mental que desarrolla, la tensión nerviosa a que está sometido; en caso de conflicto resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.²⁴

²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 9ª. Ed. Ed. Porrúa. México, 1998.

²⁴ DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. 11ª ed. Ed. Porrúa. México. 1998.

La Jornada de Trabajo se clasifica de la siguiente manera:

Jornada Diurna: es la comprendida entre las seis y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas.

Jornada Nocturna: comprende de las veinte horas a las seis horas, con una duración máxima de siete horas.

Jornada mixta: es la que comprende periodos de las jornadas diurnas y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna; tiene una duración máxima de siete horas y media.

Jornada Reducida: esta es la aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tiene como jornada máxima la de seis horas, distribuida en periodos de tres horas; con un reposo intermedio de una hora.

Jornada Especial: la acordada por los trabajadores y el patrón con respecto por el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquiera otra modalidad equivalente.

Jornada indeterminada: la aplicable a los trabajadores domésticos los cuales tienen derecho a disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y descansar durante la noche.

Jornada Continua: no está definida por la ley, en ésta se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

Jornada Discontinua: se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción.

Jornada de Emergencia: la realiza el trabajador en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa.

Jornada Extraordinaria: es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana; o sea nueve horas a la semana como máximo.

La interrupción es distinta de la suspensión, por lo que no deben confundirse; en la primera se producen todos los o parte de los derechos y obligaciones de la relación laboral y en la segunda esos derechos y obligaciones quedan suspendidos.

Existen distintas concepciones que definen a la jornada de trabajo; primeramente se entiende como el tiempo que dedica diariamente el trabajador a la ejecución del trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo.

El Diccionario de la Real Academia Española la define como: el tiempo de duración de trabajo diario de los obreros.

La ley hace poco caso del horario de trabajo. Lo toma en consideración a propósito de la división de las jornadas en las categorías de diurna, nocturna y mixta. La sujeción del trabajo a un horario determinado es, sin embargo una garantía fundamental del trabajador. La razón es obvia, el trabajador debe tener la posibilidad de disponer libremente de su tiempo de descanso e, inclusive de establecer compromisos a determinadas horas: estudios, deportes, otra actividad remunerada, etc. Todo lo cual podría verse en grave predicamento si su horario de trabajo dependiere, exclusivamente, de la voluntad patronal.

La Jornada de Trabajo la podría definir como el lapso de tiempo en que el trabajador presta u otorga un servicio personal y subordinado al patrón el cual tendrá el derecho de exigirle cuestiones inherentes al contrato de trabajo al que el trabajador se encuentra sujeto; siempre y cuando éste trabajo no exceda del tiempo normal establecido en la ley que es de ocho horas como máximo.²⁵

1.10 El Reglamento Interior de Trabajo

El artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo determina: “Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos”.

El Reglamento Interior de Trabajo de manera general, no crea por medio de sus disposiciones, nuevos beneficios a los trabajadores, sino que su función es facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento como puede ser la misma ley.

Néstor de Buen Lozano señala que “...el reglamento atiende, en lo esencial, a regular la conducta del trabajador como miembro de una colectividad, pero al margen de su actividad laboral”²⁶, así la considera una norma de disciplina cuya finalidad la expresa el artículo 423, fracción XI, que a la letra dice: “conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo”.

El reglamento de taller nació como resultado de la gran industria, hoy en día cuestiones tan importantes como las reglas de la disciplina, deben de ser concertadas y aún así, quedan sometidas a la revisión administrativa del Estado.

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª ed. Ed. Porrúa. México, 1981.

²⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, 11ª ed. Ed. Porrúa. México 1998.

El contenido del reglamento está previsto, en la ley, de manera imperativa, si bien quedan las partes en libertad de adicionarlo como mejor convenga a sus intereses, pero siempre con la finalidad de conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

El contenido de su esencia puede ser:

- 1) Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada.
- 2) Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- 3) Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
- 4) Días y lugares de pago.
- 5) Normas para el uso de los asientos o sillas que se refiere el artículo 132, fracción V.
- 6) Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
- 7) Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.
- 8) Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos y periódicos y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- 9) Permisos y licencias
- 10) Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.
- 11) Otras normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

El reglamento es un evidente instrumento del derecho colectivo, el legislador prefirió exigir para su celebración la integración de una coalición temporal de los trabajadores, carente de personalidad jurídica, que tiene una doble función: nombrar a sus representantes para discutir con los del patrón el texto del reglamento y aprobarlo, en última instancia.

El procedimiento marcado en el artículo 424, es el siguiente:

- 1) Se formulará un proyecto por una comisión integrada por representantes de los trabajadores y del patrón.
- 2) Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, la depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- 3) Tanto los trabajadores como el patrón podrán solicitar de la Junta, en cualquier tiempo, que subsane las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la ley y demás normas de trabajo.

El artículo 425 dispone lo siguiente: *“El Reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento”.*

El incumplimiento de alguna de estas obligaciones no generará consecuencia alguna sobre su vigencia, ya que ésta sólo depende del depósito, pero podrá hacer acreedor al patrón a una multa, en los términos del artículo 1001.

Según Mario de la Cueva el Reglamento Interior del Trabajo es *“...un instrumento que pretende facilitar el cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y*

*patronos, particularmente de los primeros, en el desarrollo de los trabajos en cada empresa o establecimiento”.*²⁷

El reglamento es el conjunto de garantías que determinan la conducta que debe cumplirse en el desarrollo del trabajo, más allá de la cual cesan las obligaciones del trabajador, pues su objeto último es garantizar que nunca podrá exigirse de los trabajadores que desarrollen su actividad en condiciones más gravosas de las especificadas en las cláusulas convenidas; de lo que deducimos que, en última instancia, es una garantía de que no se podrá sobrepasar su contenido.

Así, tenemos que las dos grandes finalidades del reglamento son: la seguridad de los trabajadores y la regularidad en el desarrollo de los trabajos porque el reglamento debe ser una norma flexible y adaptable a las transformaciones de la economía y de la tecnología y al crecimiento de las empresas.

Analizando lo anterior puedo concluir que el reglamento interior de trabajo, es el conjunto de normas y lineamientos jurídicos que establecen y definen los derechos, prerrogativas y obligaciones de los trabajadores dentro de la empresa de manera que los mismos no se extralimiten de manera que perjudiquen al trabajador y definiendo la facultad de ejercicio del patrón para alinear al trabajador de un modo que no sobrepase los límites legales.

1.11 Conflicto de Trabajo

Al hablar de los conflictos de trabajo, nos referimos a los conflictos colectivos ya que son los hacedores del derecho del trabajo. En un principio los conflictos de trabajo se dividieron en dos grupos, individuales y colectivos; los primeros eran las controversias viejas derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos de

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 9ª ed. Ed. Porrúa. México 1998.

arrendamiento de servicios, regidas por el derecho civil y las leyes procesales; mientras los segundos, buscaban atemperar la explotación del próximo o lejano, de una organización social y de un régimen económico más justo.

La divergencia terminológica de la Constitución y de la Ley de 1931 dio origen a una copiosa literatura acerca de la identidad de significado o a las distintas connotaciones legales entre diferencias y conflictos; pero después de unificar la terminología, y son mayores disquisiciones adopte la palabra “conflicto”, a la que utilizó invariablemente en la Ley, que significa, según el Diccionario de la Academia, “lo más recio de un combate” y “punto en que aparece incierto el resultado de la pelea”.

Todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas, fenómeno que se presenta necesariamente en el derecho del trabajo.

De las consideraciones y circunstancias que anteceden surgió la idea de clasificar los conflictos según la condición de las personas que participen en ellos, o siguiendo una terminología bastante difundida, de acuerdo con las calificaciones de los sujetos que se enfrenten. El derecho laboral, reconoce como sujetos de las relaciones de trabajo a los trabajadores, que siempre son personas físicas y a los patronos, que pueden ser personas físicas o jurídicas, y a las organizaciones sindicales, ya de trabajadores, bien de patronos.

Aquí cabe la clasificación siguiente:

- a) Conflictos entre trabajadores y patronos.
- b) Conflictos intersindicales
- c) Conflictos entre un sindicato obrero y sus agremiados
- d) Conflictos entre trabajadores
- e) Conflictos entre patronos.

El artículo 604 señala: *“Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV”*.

La Ley de 1931 se refirió expresamente a la clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos y a la de éstos en económicos, pero la nueva ley recogió las prevenciones de su antecesora y precisó la diferencia: los capítulos quinto y séptimo del título XIV se denominan, respectivamente, *“Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica”*.

La doctrina extranjera conceptualiza los conflictos de trabajo como: *“...son conflictos colectivos los que ponen en juego un interés común de toda o parte de la comunidad obrera, aquellos que, a ejemplo, afectan la libertad de pensamiento, la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores, el derecho de huelga”*. *“...adquieren también naturaleza colectiva los conflictos que plantean una cuestión de principio, cuya solución afectará la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad”*.

La separación entre los conflictos individuales y los colectivos no podría consistir en un abismo infranqueable, por lo contrario, la línea divisoria tiene que ser esencialmente tenue, porque cada controversia individual puede repercutir sobre la totalidad de la clase trabajadora.²⁸

La naturaleza colectiva de un conflicto no depende, en términos generales, de la existencia de una pluralidad de afectaciones a los derechos individuales de un número más o menos grande de trabajadores.²⁹

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op.cit. p.516

²⁹ Idem, p. 516

La separación de los conflictos es consecuencia de la diversa naturaleza de los intereses que podrán ser afectados. Los conflictos individuales son los que afectan únicamente los intereses particulares de una o varias personas, a diferencia de los colectivos que son los que afectan la vida misma del derecho individual o las garantías de su creación, vigencia y efectividad. De todo lo cual resulta que el criterio que sirve de base a la distinción es la naturaleza de los intereses afectados individuales o particulares, generales o colectivos.

El contenido de los conflictos colectivos es la determinación de los salarios y demás condiciones de prestación de servicios. La finalidad de estos conflictos no responde a la pregunta a quién corresponde el derecho, cuáles son los salarios y condiciones de trabajo vigentes o cuál es la interpretación de los contratos individuales o colectivos de trabajo. La cuestión debatida en estos conflictos es la reglamentación adecuada y justa que debe valer en el futuro para los salarios y demás condiciones de prestación de los servicios.

Los conflictos colectivos pueden también nombrarse conflictos de intereses, concluyen con una reglamentación adecuada de los salarios y otras condiciones de trabajo, esto es, con una convención colectiva. Esta conclusión implica que contrato y conflictos colectivos se encuentran en íntima relación.

Aquí vemos claramente que existe una diferencia entre los conflictos de intereses y los jurídicos: en éstos, la cuestión a debate es un problema de derecho que se expresa en la fórmula "a quién corresponde el derecho", mientras los primeros se caracterizan por la ausencia de una norma jurídica para resolverlos, ya que su propósito es la creación de la norma para el futuro. (Doctrina Alemana)

El conflicto jurídico: se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. La decisión corresponderá normalmente a un juez común o al del trabajo.

El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato; es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo. Estos conflictos son de la competencia del conciliador o arbitrador.

Los conflictos de trabajo viven enmarcados en el derecho del trabajo, de tal suerte que su sustantividad, autonomía y caracteres, son un reflejo de la naturaleza, de la autonomía y de los caracteres generales del estatuto al que pertenecen. Estos conflictos gozan de aspectos intrínsecos, los primeros se relacionan con la intensidad del conflicto, con su naturaleza y con los protagonistas; los segundos son esencialmente las manifestaciones externas que acompañan al conflicto.

En cuanto a los conflictos entre trabajadores existen 3 tipos y son:

- a) Conflictos intersindicales: que se producen entre dos o más sindicatos de trabajadores por la titularidad de los derechos y acciones sindicales y por la facultad de representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras ante las autoridades del trabajo.
- b) Conflictos entre trabajadores: son lo que surgen entre trabajadores de una misma empresa en ocasión de los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos.
- c) Conflictos entre sindicatos y sus agremiados: son los que se originan entre el sindicato y sus agremiados, con motivo de la aplicación de las cláusulas de preferencia y exclusión o de las disposiciones estatutarias.

Con todas estas referencias podría elaborar un concepto general de conflicto de trabajo: “son las divergencias y diferencias que se presentan entre trabajadores y patrones derivadas de las relaciones de trabajo”.

1.12 Huelga

La huelga es la manera de expresar el repudio a cualquier régimen y el medio para lograr el cambio en las estructuras de los mismos. En cuanto a instrumento de presión, implica, de alguna manera, la respuesta a la fuerza coactiva, que se expresa mediante el castigo a las conductas contrarias al orden.

El derecho de huelga, encuentra su fundamento en la norma escrita y es un derecho natural, social y legal. La huelga es histórica y jurídicamente un instrumento de la lucha de clases. Presume un ambiente capitalista y una finalidad: que los trabajadores obtengan, mediante la suspensión del trabajo, mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de las pactadas.³⁰

La huelga también se define como la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizado por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, política, obren manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otros; también se dice que es la cesación colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores; y que es la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional con el propósito de

³⁰ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª ed. Ed. Sista. México, 1994.

preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales, también es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo.

Néstor de Buen Lozano la define como: *“...la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, declarada por los trabajadores, con el objetivo de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo”*.

La definición legal:

Artículo 259 de la Ley de 1931: Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.

Artículo 440 de la Ley de 1970: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad.

La huelga es un derecho que todo individuo debe ejercer cuando ve afectados sus intereses laborales y es la protesta colectiva que realizan los obreros o trabajadores en contra del patrón y que se hace manifiesta mediante la suspensión o el bloqueo de las actividades durante un tiempo determinado; tiempo en el cual el patrón estudiará y decidirá el tiempo de conflicto al cual se

enfrenta y tratará de resolverlo aportando soluciones efectivas a los miembros de su empresa.³¹

1.13 Salario

El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón, se define como: *“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”*. Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

Mario de la Cueva señala que: *“...es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”*.³²

El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo, no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social. No se le debe comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia ley contempla, en diversos casos, que aun sin trabajo hay deber de pagar el salario: séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad.

Puede entenderse como una prestación económica, cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo y que puede integrarse mediante prestaciones en especie. Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo.

Deberá ser remunerador, es decir; proporcional a la calidad y cantidad de trabajo; debe ser equivalente al mínimo, debe ser suficiente, determinado, se

³¹ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª ed. Ed. Sista. México, 1994.

³² DE LA CUEVA, Mario. Op.cit.p.202.

cubrirá periódicamente, se pagará en moneda de curso legal, será apropiada y proporcionada al salario en especie al que deba pagarse en efectivo.

El salario puede clasificarse de la siguiente manera:

- a) Por su naturaleza; en efectivo y en especie.
- b) Por la fórmula de valuación; por unidad de tiempo, de obra, a precio alzado y de cualquier otra manera.
- c) Por su determinación en cuanto a la cuantía en: salario mínimo general, salario mínimo profesional y salario remunerador.

En cuanto al origen de su fijación en: legal, individual, por contrato colectivo de trabajo, por contrato-ley y por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- d) Por la causa que lo origina en: ordinario, extraordinario, excepcional (gratificación especial) y anual (aguinaldo).
- e) Por los factores que lo integran en: nominal o tabular, por cuota diaria e integral.
- f) Por la oportunidad del pago en: semanal, quincenal, mensual y anual.

Considero que es aceptable relacionar el concepto de salario con la idea del principio fundamental de la economía comunista que exige “de cada quien según su capacidad y a cada quien según su necesidad”.

Así, el salario es la retribución económica que el trabajador debe recibir a cambio de prestar un servicio personal y subordinado al patrón; este salario deberá ser equivalente al nivel de la vida de la región al que el trabajador se encuentre y de acuerdo a la categoría del tipo de trabajo que desempeñe.

1.14 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La O.I.T. nace como consecuencia de lo acordado en la Parte XIII del Tratado de Versalles y especialmente en el artículo 23 cuyo texto es el siguiente: *“Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad”*:

- a) *Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales”*.

Fue creada dentro del seno de las Sociedades de Naciones, en el año de 1919, aun cuando desde un principio se suscitaron dudas y controversias a propósito de su relación, problema que desapareció en 1946, después de la segunda guerra mundial, al desintegrarse la Sociedad de Naciones, que fue sustituida por las Naciones Unidas con las que la O.I.T. se asoció.

La Constitución original de la O.I.T. se refleja, en consecuencia, tanto su adhesión a la Sociedad de Naciones, como los principios sociales adoptados en el Tratado de Versalles. Por ello, en plena Segunda Guerra Mundial, se sintió la necesidad de aprobar una nueva Constitución, a lo que se llegó en el año de 1946.

En la nueva constitución se previó la posibilidad de celebrar acuerdos con las Naciones Unidas y con base en ello, entre ambos organismos se suscribió un convenio el día 30 de mayo de 1946 mediante el cual la ONU reconoció a la O.I.T. como un *“organismo especializado”* dotado de competencia para *“emprender la acción que considere apropiada, de conformidad con su instrumento constitutivo básico, para el cumplimiento de los propósitos expuestos en él.*

Por competencia material de la O.I.T. debemos entender: “aquellos que la Constitución impone a la O.I.T., para el logro de sus fines”. Estos se encuentran precisados en el Preámbulo de la Constitución y en la Declaración de Filadelfia. En general se refiere a toda la materia del trabajo y de la previsión social, entendiendo que se trata del concepto de trabajo como un hacer humano.

La O.I.T. se integra con los miembros que tenía en 1945 y por todos aquellos que obtengan a su favor los dos tercios de la votación de los delegados presentes en la conferencia; y se compondrá de tres órganos.

1. La Conferencia General de los Delegados de los Estados Miembros
2. El Consejo de Administración.
3. La Oficina Internacional del Trabajo.

Las disposiciones del derecho internacional del trabajo no deberán contravenir las disposiciones del artículo 123 constitucional. Los tratados que estén de acuerdo con tal fórmula, serán ley suprema de la Nación y con ello adquieren carácter de norma imperativa.

Así como existen leyes nacionales que prevén las relaciones individuales y colectivas de trabajo, estableciendo lineamientos y sanciones para cada una; existen también leyes internacionales que nos dan un marco general de lo que deben ser estas relaciones laborales y el funcionamiento de ellos en el ámbito internacional; es por eso necesario que surjan organismos especializados encargados del estudio de las mismas para que de una manera eficaz, pronta y expedita se lleve a cabo la aplicación de estas leyes en todos los ámbitos laborales, cumpliendo así el objetivo del Derecho Laboral: la protección del trabajador.

1.15 Sindicato

La palabra “sindicato”, encuentra antecedentes en Grecia y Roma. Deriva del griego “sundiké” y significa “justicia comunitaria” o bien “idea de administración y atención de una comunidad”.³³

Entre las definiciones otorgadas se encuentran las siguientes:

“...es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”.

“...es la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y política-social”.

“...es una asociación, de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales”.

“... los sindicatos son agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obra como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros”.

“...toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de

³³ CARRO IGELMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo. Ed. Bosch. España, 1971

la profesión y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo”.

Néstor de Buen L. Señala: “Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase”.³⁴

La definición legal de los sindicatos de acuerdo al artículo 142 de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz que decía: “*Se entiende por sindicato, para los efectos de esta ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para ver el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes*”.

El artículo 356 señala: “*Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses*”.

Mario de la Cueva considera que: “*El sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas*”.³⁵

Como definición propia: Sindicato es la agrupación de trabajadores que se unen con plena conciencia para la defensa de sus intereses en común, como son mejores condiciones de trabajo, mejores salarios, prestaciones, etc...y de este modo alcanzar un nivel más elevado tanto económico como social.

³⁴ DE BUEN LOZANO.Néstor. Derecho del Trabajo. 12ª ed. Ed. Porrúa. México, 1998

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 9ª ed. Ed. Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1998. p.238

1.16 El Estado

Para profundizar y abordar cabalmente el tema concerniente a la reforma del Estado, es pertinente e incluso obligatorio que se tenga como punto de partida la conceptualización del término “Estado”, para saber que es lo que va a transformarse o va a cambiar y como impactará en sus elementos consitutivos.

A través del tiempo, desde su introducción al incipiente campo de la ciencia política en la época de Maquiavelo, han sido múltiples las connotaciones que se le han dado a este término.

Para Bodino el Estado es un conjunto de familias y sus posesiones comunes gobernadas por un poder de mando según la razón.

Kant, por su parte, lo define como una muchedumbre unida por las leyes jurídicas. A su vez Marx indica que el Estado es el medio de dominación de la clase minoritaria fuerte sobre la mayoría débil; es el aparato de coerción que sustenta la voluntad de la clase dominante.

Max Weber afirma que el Estado es una comunidad humana que reclama para sí el monopolio del uso legítimo de la fuerza física en un territorio determinado. Es evidente que sólo al Estado debe corresponder el monopolio del uso de la fuerza y de la administración de la justicia, específicamente de la justicia distributiva porque regula la sociedad de desigualdades.

De manera similar a la concepción del sociólogo alemán y en una época más reciente, el Banco Mundial asienta que el término Estado, en su sentido más amplio, denota un conjunto de instituciones que poseen los medios para ejercer coerción legítima sobre un territorio definido y su población a la que se denomina sociedad.³⁶

³⁶ Banco Mundial, El Estado en un mundo en transformación, Washington, Ed. Banco Mundial, 1997, p. 22.

Según Deutsch, un Estado es una maquinaria organizada para la elaboración y ejecución de decisiones políticas y para la imposición de las leyes y reglas de un gobierno.³⁷

Como se puede apreciar las definiciones del término Estado son muy variadas. A efectos de sistematizar su estudio, es posible encuadrarlas en tres diferentes corrientes o teorías. En primer lugar están las teorías organicistas que conciben al Estado como unidad integral e indivisible, el todo tiene un valor superior al de las partes y estas partes están obligadas a responder por el todo.³⁸

Existen también las teorías sociológicas que ven al Estado como una asociación en la que un grupo de individuos por voluntad propia se unen en comunidad para alcanzar un fin, de tal forma que las voluntades particulares llegan a adquirir un poder único en la voluntad de un órgano director donde se deposita.³⁹ Finalmente, están las teorías jurídicas que entienden al Estado como autoridad que obliga al hombre a determinados comportamientos en un tiempo y en un espacio determinado, de aquí se pueden inferir los elementos constitutivos del Estado: población, territorio y orden legal.

Cualquiera que sea la definición o corriente conceptual que aglutine el concepto de Estado, se hace patente su importancia para la vida en sociedad. Una definición que sintetice estos elementos y que además resalte el fin esencial o deber ser de todo Estado que es el propiciar las condiciones para el bienestar de la sociedad, es la siguiente: agrupación política específica y territorial de un pueblo con supremo poder jurídico para establecer el bien común.⁴⁰ En virtud de que esta concepción integra los elementos constitutivos del Estado, es sobre la que se hace referencia a lo largo de esta investigación.

³⁷ Deutsch, Karl W., Política y Gobierno, México, Ed. FCE, 1998, p. 120

³⁸ Sánchez González, José Juan, Administración Pública y Reforma del Estado en México, México, Ed. INAP, 1998, p.28

³⁹ Ibidem

⁴⁰ Arnaiz Amigo, Aurora, Estructura del Estado, México, Ed. Miguel Angel Porrúa, 1993, p.12

1.17 Concepto de gobierno

El gobierno es un conjunto de instituciones y de organizaciones formales establecidas por la Constitución o leyes públicas, dirigidas por funcionarios elegidos o designados, cuyo financiamiento proviene principalmente por la vía impositiva y que instrumenta un conjunto de programas que generan bienes o servicios, que requiere la población.⁴¹

1.17.1 Elementos del gobierno

Analizar los elementos que conforman y dan vida a la acción gubernamental, ayuda a comprender los alcances de la reforma del Estado de manera integral, más allá del mero redimensionamiento del sector público. En ese tenor, se identifican cinco elementos constitutivos del gobierno: leyes, ingresos fiscales, empleados públicos, organizaciones públicas y programas públicos, cuyas características principales es importante destacar.

1.17.1.1 Leyes

Son competencia exclusiva del gobierno, obligan a los particulares a determinado comportamiento; pero también acotan las actuaciones de políticos y de burócratas. Las leyes reflejan los valores que rigen a determinada sociedad por eso su elaboración se ve influida por diversos factores como la política, presiones técnicas e instituciones.

1.17.1.2 Ingresos Fiscales

El Estado moderno tiene en la recaudación de impuestos uno de sus elementos esenciales puesto que el gasto público como se realiza en la actualidad requiere

⁴¹ Rose, Richard, El gran gobierno. Un acercamiento desde los programas gubernamentales, México, Ed. FCE, 1998, p. 375

grandes sumas de dinero; entonces los ingresos y los egresos del gobierno son dos factores complementarios.

1.17.1.3 Empleados públicos

Son los encargados de la administración de las organizaciones que conforman al gobierno. Se estructuran conforme órdenes jerárquicos, materiales y formales.

1.17.1.4 Organizaciones públicas

El gobierno tiene funcionalidad por ser un conjunto de organizaciones; algunas están constitucionalmente establecidas como los tribunales, el poder ejecutivo y el legislativo. Para el gobierno las organizaciones son fundamentales ya que dan estructura y continuidad a las actividades encomendadas a las instituciones. Asimismo dan cuerpo a la legitimidad de los políticos manifestada en las elecciones.

1.18 Concepto de administración pública

El concepto de administración pública es multívoco en razón de sus diversas acepciones. Se observa que a través de tiempo la administración pública ha sido considerada como arte, filosofía profesión y como ciencia.

El conocimiento artesanal, presenta un punto intermedio entre la teoría y la práctica, pues es menos general y explícito que el conocimiento teórico, pero no tan peculiar y específico como la mera intuición.⁴²

⁴² Majone, Giandomenico, Evidencia, argumentación y persuasión en la formulación de políticas. México, Ed. CNCPy AP-FCE, 1997, p. 82

Como postura filosófica sostiene como principio esencial servir al hombre. La filosofía es una combinación de creencias y de prácticas destinadas a lograr una mejor ejecución e integración de los actores participantes en los eventos administrativos.⁴³

⁴³ Sánchez González, José Juan. La administración pública como ciencia. Su objetivo y su estudio. México, Ed.IAPEM-Plaza y Valdés, 2001, pl 130

CAPITULO II.

ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MÉXICO DEL PERIODO DE 1917 HASTA LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL DE 1980

2.1 La Prohibición

El sindicalismo surge como expresión a la respuesta del trabajo organizado frente al utilitarismo y a los excesos del capital, que estalló con gran fuerza con la Revolución Industrial y el individualismo. Con la consolidación de la sociedad capitalista; que fue consecuencia y expresión de la mencionada revolución se empezó a vislumbrar el abismo existente entre patronos y obreros.

Víctimas de la explotación de aquellos, se fueron congregando en los talleres modernos o en los prósperos centros fabriles de acuerdo con sus especialidades, ya fuera en círculos o núcleos de defensa y resistencia; y fue así como comenzaron a surgir los primeros sindicatos con el objetivo único de reunir a los asalariados, organizándolos hegemónicamente para defender sus intereses y derechos y de ser posible, promoverlos profesionalmente.⁴⁴

Es hasta entonces que se pudo enfrentar al capital y conseguir la acción articulada del trabajo que condujo a la promulgación de un derecho laboral, protector de los obreros y a la injerencia y dominio de los centros del poder.

La connotación del sindicalismo no se utilizaba más que para cuando se hablaba de uniones, ligas, círculos, asociaciones, grupos, sociedades o fraternidades; ya que las primeras agrupaciones sólo se formaron con la presencia de asalariados, obreros, hombres de campo, peones o artesanos, los cuales poco a poco se fueron incorporando a la experiencia laboral urbana.

⁴⁴ CARRO IGELMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo. Ed. Bosch. España, 1991.

Por otra, entendiendo como la teoría y la práctica del movimiento obrero para la transformación de la Sociedad y del Estado, con miras a la creación de una organización político-social más justa, el sindicalismo ha sido un portaestandarte del nuevo humanismo jurídico promovido por los trabajadores; constituye por lo mismo, una concepción determinada de la vida, una táctica de acción para trastocar la realidad y una fórmula de supresión de la explotación y la injusticia.⁴⁵

De acuerdo con la historia sindical de Europa, obviamente a través del coloniaje, se entiende y se explica la evolución postergada del sindicalismo y del derecho laboral en el país. Así con débiles fundamentos y observaciones imaginarias, se remiten los orígenes del derecho sindical y del trabajo hasta la experiencia social precolombina y con una mayor amplitud a la existencia jurídica de los gremios de la Nueva España; pero más bien se puede decir que el sindicalismo mexicano es un brote importante de la experiencia laboral decimonónica y que sólo mostraba rasgos precisos hasta el último tercio del siglo antepasado con el complicado y lento proceso de industrialización en el mundo económico actual. Es junto a esta experiencia que, la evolución del derecho del trabajo, animado de elementos consuetudinarios, prácticas sociales y movilizaciones político-económicas, es reconocido como cuerpo normativo que configura un sistema cabal de derecho sindical y del trabajo.

Es necesario precisar que cuando se analiza el sindicalismo en México se estudia la evolución del movimiento obrero profesionalmente organizado en el país, en la lucha articulada por el progreso social, por una reivindicación laboral y una auténtica emancipación. Así, dentro de esta perspectiva es importante que entendamos que todo el análisis histórico ha sido únicamente con el objetivo de conocer la experiencia que se vivió en el pasado y que se pueda interpretar de tal

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 9ª. Ed. Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1998, p. 220

manera que nos permita transformar la realidad, tratando de obtener el bienestar social, fincado en la libertad y la justicia social.⁴⁶

Para poder entender mejor el sindicalismo es importante analizar la historia referente a la organización gremial en sus inicios:

Existen precedentes de reglamentaciones laborales en nuestras civilizaciones ancestrales como la maya, la olmeca y la mixteco-zapoteca y se destaca que entre los aztecas se regimentaron y exigieron diferentes tipos de trabajos por la fuerza. Pero aun así, prevalece la perspectiva de que en el Imperio Azteca no se interesaron mayormente por la regulación de la tutela de las relaciones laborales. Es debido a la carencia de un sistema de normas jurídicas relativas al trabajo, que se impide poder pensar en la existencia de un derecho sindical y del trabajo dentro de esos imperios esclavistas, en los cuales no puede explicarse la presencia ni la regimentación de agrupaciones profesionales de defensa y resistencia.

Durante la época colonial, las relaciones de trabajo fueron reguladas por las Leyes de Indias y las Ordenanzas de los Gremios, así como instituciones jurídicas censurables que legitimaron trabajos forzosos e incluso la esclavitud. Una vez consumada la conquista las denominadas Leyes de Indias integraron un cuerpo nuevo de legislación social tendiente a tutelar la dignidad y el trabajo de los naturales en las encomiendas, los obrajes, las minas y el campo, así se determina que su valor fue más histórico que positivo o práctico.

Es en la península ibérica y en la Nueva España donde los gremios se consideraban como grupos de personas de una misma profesión, unidas, ya fuera tácita o expresamente; para la defensa y promoción de sus intereses en común.

⁴⁶ HERNÁNDEZ JUÁREZ, Francisco. El Sindicalismo en la Reforma del Estado. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1993.

Los gremios tuvieron una jerarquía que dividía a los trabajadores en aprendices, oficiales y maestros. Esta estratificación era profesional, se basaba en la diversidad de conocimientos, habilidades y experiencia de cada grupo.⁴⁷

Los privilegios gremiales abarcaban tres esferas: “económica, política y una más, vinculada con la reproducción de los oficios”. En la Nueva España, las corporaciones de oficios estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios; éstas sirvieron para controlar mejor la esclavitud de los hombres; el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península.

Los gremios eran una comunidad con personalidad jurídica que concedía a sus miembros el privilegio exclusivo del ejercicio de un oficio. El sistema gremial de la colonia fue sensiblemente distinto al europeo, en cuanto a que en el viejo continente disfrutaron de una mayor autonomía y las disposiciones de carácter legal, en el terreno económico, emanaban de dichas corporaciones. En América, estas disposiciones fueron dictadas por un gobierno absolutista, como lo fue el virreinal.

En España y en la Nueva España, la abrogación de los gremios se fundamentó en una necesidad ideológica adquirida por imitación. Se pensaba que esta medida favorecería el progreso de las manufacturas y aseguraría el abasto público con productos de buen precio y calidad. En los países europeos industrializados, la extinción de los gremios dio paso al desarrollo industrial; en los países hispanos, en lugar de evolucionar hacia la manufactura, la mayor parte de los propietarios de talleres gremiales recurrieron al trabajo independiente y subordinado.

El trabajo gremial fue sexualmente discriminatorio, circunstancia que era muy habitual en esa época, así como el establecer barreras étnicas fue una

⁴⁷ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Ed. Porrúa. México, 1999.

característica de los gremios artesanales novohispanos, que fueron producto del sistema social en que se desarrollaron.⁴⁸

Al difundirse el pensamiento liberal y postularse que la acción de los intereses individuales era la más segura para alcanzar la prosperidad, evitando la injerencia de toda acción gubernamental en la regulación y control de las actividades económicas, estando la libertad individual por encima de todas las cosas, se piensa en la Nueva España que las corporaciones obstaculizan y limitan la libre determinación de sus miembros, por ende, la libertad de trabajo. Esas ideas las expresa Pedro Rodríguez, conde de Campomanes, quien escribió en 1714:

*“Nada es más contrario a la industria popular que la erección de gremios y fueros privilegiados, para evitar tales perjuicios, conviene no establecer fuero, gremio ni cofradía particular de artesanos”.*⁴⁹

Otro ataque sistemático a las corporaciones fue realizado por Gaspar Melchor de Jovellanos, en su informe sobre el libre ejercicio de las artes, en 1785; este autor efectuaba una larga disquisición sobre el origen de los gremios y fundamentaba su ilegalidad y la necesidad de su supresión en la violación de los derechos naturales del hombre al decir:

*“El hombre debe vivir de los productos de su trabajo; De este principio se deriva el derecho que todo hombre tiene a trabajar para vivir; Por consiguiente, poner límites a este derecho es defraudar la propiedad más sagrada del hombre, la más inherente de su ser, la más necesaria para su conservación; De aquí que las leyes gremiales, en cuanto circunscriben al hombre la libertad de trabajar, no sólo vulneran la propiedad natural sino también su libertad civil”.*⁵⁰

⁴⁸ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. 9ª ed. Ed. Porrúa. México, 1999.

⁴⁹ CASTRO GUTIÉRREZ, Felipe. La extinción gremial en México, UNAM, México, 1986. p. 126.

⁵⁰ Idem. p.127.

Se realizaron estudios sobre las actividades productivas; sin embargo, no se puntualizó sobre los efectos negativos de los monopolios gremiales en la economía o los probables beneficios de la supresión de estas corporaciones. Éstas y otras ideas vertidas por los partidarios del liberalismo económico pugnaron por abolir los gremios.

Se consideraba a las asociaciones de artesanos como *“monopólicas, contrarias al progreso de las artesanías y opuestas al derecho (natural o divino) que cada hombre tenía de trabajar para vivir”*.⁵¹

Los establecimientos artesanales, no realizaron una evolución hacia la manufactura; la mayor parte de los propietarios prefirieron recurrir al mal pagado y dependiente trabajo a domicilio.

Con el desarrollo del liberalismo y la evolución de la organización profesional, las mutualidades tendieron a transformarse en sociedades de resistencia alentadas por el pensamiento socialista, divulgado a través de la prensa y una copiosa literatura social soportada en el prestigio de la revolución parisina de los trabajadores, en 1848. De este modo, de ser simples agrupaciones de acción y solidaridad interna, variaron a organizaciones de resistencia y de lucha contra los patrones y el Estado, pero que fueron objeto de severa represión por parte del Gobierno.

Así como consecuencia de este marco represivo de inusitada brutalidad e insustentable perspectiva democrática, la falta de madurez de las organizaciones profesionales de la época, hacía imposible la idea de un auténtico movimiento obrero y de clase, entre las agrupaciones gremiales del México liberal decimonómico.

⁵¹ CASTRO GUTIÉRREZ, Felipe. La extinción gremial en México, UNAM. México, 1986. p.147

En tal virtud, las confrontaciones y conflictos laborales o las propias rebeliones, las movilizaciones espontáneas e incluso las huelgas, se perdían frecuentemente, en la experiencia anecdótica aislada o en la lucha de agrupaciones sociales muy atomizadas o perdidas en grandes factorías, de tal suerte que el perjuicio individual, el instinto del rol personal o el temor a la represión particular, hicieron casi imposible la conciencia y convicción común sobre la organización de clase para la función de resistencia o en su caso la defensa articulada del llamado interés profesional.

Las agrupaciones de corte gremial, en su complejo proceso de adecuación a la vida económica moderna y al ensanchamiento de mercados, en ramos antiguos de la producción como el textil y el minero, apuntaban tal vez el momento de un cambio fundamental que aparejaba en el mundo del trabajo, la esencia del sindicato que si no cuajaba entonces, comenzaba a palpitar.

2.2 La Tolerancia

Resultante de dicho proceso, la acentuación cuantitativa y cualitativa de las relaciones colectivas, manifestación casi obligada de la industrialización y la producción en serie, generó un movimiento de avanzada que exigió la tolerancia de un derecho sindical que a través de la organización profesional y sus formas de acción más importantes, la contratación colectiva y la huelga, fuera precedente y pauta para la promulgación del derecho del trabajo.

Fueron sociedades de socorros mutuos, las primeras organizaciones consistentes de índole profesional que adoptaron los trabajadores mexicanos para proteger sus intereses, sobre todo en la industria textil en los años de 1830 a 1840, dentro de las cuales podía percibirse una acentuada función religiosa y de formación asistencial.⁵²

⁵² LÓPEZ APARICIO. Alfonso. El Movimiento Obrero en México, 2ª, ed., Ed. Jus. México, 1960.

De manera paralela y lentamente a mediados del siglo pasado, se inició el proceso de industrialización en el país, mismo que dio pauta al surgimiento de un movimiento obrero y presidencial en México.

Por otra parte, el desempleo y la insuficiencia salarial, dentro de un marco individualistas y utilitario, hizo virar la estrategia de organización profesional de los trabajadores que prefirieron invertir sus aportaciones periódicas, estériles para ellos, a través de las mutualidades, mediante inversiones dentro de cooperativas de producción o de consumo, inspiradas en el pensamiento de Owen o en las prácticas anarquistas y anarcosindicales de la época.

Todavía en el siglo antepasado, México apoyó su economía en el trabajo forzoso de nuestros núcleos indígenas al difundirse el sistema de enrolamiento de los indios como peones en los latifundios y el despojo y supresión de la propiedad colectiva de sus comunidades.

Si bien la historia contiene la secuela desgastante de motines y asonadas, se empezó a articular una lucha por la dignidad humana, la supresión de las castas, la libertad de trabajo y la emancipación económica del llamado proletariado industrial en el México decimonónico.

2.3 La Legalización

Debido a la necesidad de realizar enfoques retrospectivos para comprender los hechos en una forma integral, es preciso señalar que a los años posteriores del régimen porfirista, diversos gobernadores promulgaron curiosos ordenamientos, en vista de que no reglamentaron el trabajo asalariado, lo intentaron proteger mediante disposiciones de ayuda y previsión social. Por lo mismo fueron muy ilustrativas las legislaciones referentes a accidentes de trabajo, como la del Estado

de México promulgada por José Vicente Villada el 30 de abril de 1904, así como la de Nuevo León, obra de Bernardo Reyes.⁵³

Muchas de éstas contenían la esencia jurídica de las instituciones que sirvieron de soporte constitucional moderno al artículo 123; por ejemplo, el deber de las empresas de emplear preferentemente a los trabajadores nacionales sobre los del exterior; la prohibición del trabajo de menores de doce años de edad; la jornada diaria máxima de ocho horas; el descanso semanal; los salarios mínimos; el pago de salario en efectivo; la prohibición de multas o descuentos con cargo al salario; el pago semanal del mismo; la proscripción de las tiendas de raya; la anulación de las deudas campesinas; la regulación de los domésticos; el trabajo a domicilio; la indemnización por accidente de trabajo; las medidas esenciales de higiene y seguridad y el acondicionamiento de habitaciones seguras y limpias para los trabajadores.⁵⁴

Todas estas condiciones son las que exige que se regulen dentro de un cuerpo jurídico y tal programa resulta relevante como un recio antecedente del ordenamiento laboral en México.

Fue a partir de 1914 que algunos generales revolucionarios unidos en esta vertiente, promulgaron diversos decretos, habilitados como leyes de trabajo, en virtud de las condiciones militares existentes.

El 23 de agosto de ese mismo año, Alberto Fuentes D., en Aguas Calientes reglamentó el descanso semanal y la semana de ocho horas; el 15 de septiembre de 1916, Eulalio Gutiérrez, Gobernador de San Luis Potosí, promulgó un decreto que reglamentó el salario mínimo dentro del Estado y el vigente para el trabajo minero; la jornada de nueve horas, el pago del salario en efectivo, su

⁵³ O. RABASA, Emilio. El pensamiento político y social del constituyente de 1916-1917, Ed. UNAM. México, 1996.

⁵⁴ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. 11ª, ed. Ed. Porrúa, México, 1998. pp.318-319

inembargabilidad, la prohibición de las tiendas de raya, la irrenunciabilidad de los beneficios de la ley y la creación del Departamento del Trabajo.

El 19 de septiembre de 1919, J. D. Ramírez Garrido, Gobernador de Tabasco, promulgó un decreto de contenido agrario y laboral en donde se prevé la regulación del salario mínimo y la jornada de ocho horas para los peones del campo.⁵⁵

En el Estado de Jalisco fue muy importante, en primer término, la ley del General Manuel M. Diéguez, promulgada el 2 de septiembre de 1914, ya que fue la primera legislación mexicana del trabajo, misma que “se limitó exclusivamente a reglamentar el contrato individual del trabajo, naturalizando dentro de la ley institutos como el descanso dominical, las vacaciones, la duración de la jornada de labor, el salario mínimo, los tribunales especiales, entre otros, pero sin reconocer los derechos colectivos”.⁵⁶

También en Jalisco, el 7 de octubre de 1914, el General Manuel Aguirre y Berlanga promulgó la Ley del Trabajo, dentro de la cual se enriquecieron las relaciones individuales del trabajo, aunque en ésta no se reglamentaron los derechos sindicales.

En el Estado de Veracruz, Manuel Pérez Romero emitió un decreto el 4 de octubre de 1914, en el cual reconoció el descanso semanal, y el 19 octubre siguiente, fue promulgada la Ley Local de Trabajo del General Cándido Aguilar, en Veracruz, misma que reglamentó las condiciones de trabajo, la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y el salario mínimo, dentro de las nuevas instituciones que se reglamentaba en la ley; estaban la protección contra las enfermedades no profesionales, el régimen de educación de los menores en los centros de trabajo, la inspección del trabajo y las facultades de las Juntas de

⁵⁵ LÓPEZ APARICIO. Alfonso. El Movimiento Obrero en México, 2ª, ed., Ed. Jus. México, 1960.

⁵⁶ LÓPEZ APARICIO. Alfonso. Op. Cit.

Administración Civil para conocer los conflictos de trabajo seguido de un sistema de sanciones por las violaciones a dicho ordenamiento.

El 6 de octubre de 1915, en el mismo estado; se promulga una nueva legislación del trabajo y que es obra de Agustín Millán, en la cual se regularon la organización y funciones de los sindicatos y de las federaciones, así como la celebración del contrato colectivo de trabajo y como consecuencia de éste último el actuar reivindicatorio del movimiento obrero integrado de este modo a la disciplina del contrato individual de trabajo la especializada del derecho sindical.

López Aparicio consideró que las leyes restantes, relativas al trabajo de los Estados, y que fueran anteriores al artículo 123 constitucional no tenían gran importancia, a excepción de las leyes de Yucatán. En cuanto a está, el General Salvador Alvarado, en el año de 1915 integra un cuerpo normativo denominado “las cinco hermanas” y que comprendía las leyes del trabajo, agraria, hacienda, catastro y municipio libre y posteriormente promulgó dos leyes más en donde se concretaron los derechos individuales y colectivos del trabajo.⁵⁷

Por último, en la Ley del Trabajo de 11 de diciembre de 1915, se reconocieron la organización profesional y los convenios industriales, aunque sólo se aceptó la huelga en casos excepcionales.

En todas estas legislaciones se procuró regular las instituciones laborales a las que todo trabajador tiene derecho y así se comenzó a gestar un cuerpo social de normas tutelares y promotoras del trabajo, dentro de la pretensión de integrar un sistema jurídico completo, orgánico y sistemático.

⁵⁷ *Ibíd.*

2.4 La Constitución de 1917

El 14 de septiembre de 1919, Carranza expidió un decreto en Veracruz, donde señala la necesidad de convocar a elecciones para un Congreso Constituyente.

Este decreto realiza reformas al Plan de Guadalupe e indica que con el triunfo de la revolución y la reinstalación de la Suprema Jefatura en la Ciudad de México y hechas las elecciones de ayuntamientos en la mayor parte de los estados de la república, el primer jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo, convocan a elecciones, señalando que serían considerados vecinos del estado, los que hayan tenido la calidad de ciudadanos o vecinos del estado respectivo y los que residan en su territorio cuando menos desde seis meses antes de la fecha de las elecciones.

El 30 de noviembre de 1916, después de haberse llevado a cabo varias sesiones preliminares a la instalación del Congreso, se hizo la elección de la mesa directiva del Congreso Constituyente, siendo presidida por Luis Manuel Rojas; Candido Aguilar, como primer vicepresidente, Salvador González Torres, segundo vicepresidente y secretarios, entre otros.

La noche del 30 de noviembre, Luis Manuel Rojas rindió la protesta de ley y tomó la protesta a los diputados que en ese momento entraban en ejercicio. Poco después hizo la declaratoria de inauguración.

La sesión inaugural de los trabajos del Congreso Constituyente se celebró por la tarde del 1º de diciembre de 1916. El primer jefe pronunció un discurso y entregó al Constituyente su proyecto de Constitución.

La incorporación de los derechos sociales en el texto de la Constitución Mexicana de 1917, constituye un mérito indiscutible de la Asamblea Constituyente de

Querétaro; nuestra Constitución fue precursora, de la concepción nueva del hombre por el derecho.

La aprobación de la Asamblea Constituyente fue un paso importante en el camino de la justicia social, en el que la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo. Esta contribución del Constituyente fue la más original y de mayor trascendencia; con ella se impuso al Estado un hacer, una conducta positiva que cuide la condición justa y libre de los hombres frente a la economía y al capital.

Rabasa, agrega en tal sentido, que México fue “el país con la legislación del trabajo más progresista y completa del mundo”.⁵⁸

Por su parte, con gran claridad y precisión señala De la Cueva *“fue creación natural, genuina y propia del mexicano del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la Revolución”*.⁵⁹

Estos distintos puntos de vista; en tal sentido se debieron a que nuestra Constitución rompió con las rígidas técnicas y viejos moldes del constitucionalismo imperante en el siglo antepasado; pero fueron estos agregados constitucionales los que le han otorgado a nuestra Carta Magna un lugar de privilegio en el Derecho Constitucional Contemporáneo.

Las ideas sociales que tanto brillo dieron al Constituyente de Querétaro, plasmadas desde entonces en el texto vigente, con el artículo 123 establecieron por primera vez en nuestra ley Constitucional, los cimientos de una legislación de trabajo inspirado en principios elementales de justicia y en razones de humanidad.

⁵⁸ O. RABASA, Emilio. El pensamiento político y social del constituyente de 1916-1917. Ed. UNAM, México, 1996. p. 111.

⁵⁹ DE LA CUEVA Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. 9ª ed. Ed. Porrúa, México, 1998. p. 45

Desde sus orígenes, el derecho del trabajo intentó eliminar las irritantes injusticias y desigualdades sociales, pero no fue posible, tampoco se han podido alcanzar niveles de mejoría y bienestar, al que aspiraron los constituyentes.

Tiempo después de haber sido promulgada la Constitución de 1917, por la Asamblea Constituyente de Querétaro, a una distancia de 88 años, se evoca el momento histórico en el que fueron defendidos con firmeza y vehemencia los postulados del valor supremo del trabajo.

Allí nace, la Declaración de los derechos sociales, y con ella, el artículo 123. La obra fue esplendorosa y ha contribuido a cimentar, mejores condiciones de vida y de trabajo en México.

Así como se ha dicho que el hombre debe trabajar para sobrevivir, como una necesidad vital, también lo es el que dicha actividad necesaria deba contribuir a la satisfacción de los requerimientos mínimos que garanticen con dignidad y con decoro la existencia cotidiana del trabajador y su familia.

Las personas voluntariamente de acuerdo a sus vocaciones y aptitudes materiales o intelectuales, o por otras razones, tienen la facultad de disponer la elección de su actividad ocupacional y de sustituirla cuando lo considere conveniente y, en otros casos, puede abstenerse de continuar desempeñándolo, si así lo dicta su conciencia.

La libertad de elegir la profesión, industria, comercio, trabajo o quehaceres en los que el individuo encuentre plena satisfacción y realización personal, están garantizados en el Artículo 5º de nuestra Constitución.

La libertad de trabajar se hace extensiva a todo gobernado, a todo habitante de la República, sin importar condición particular como la edad, nacionalidad, sexo y raza.⁶⁰

Esta garantía no sólo protege la actividad manual sino también la intelectual; la legislación reglamentaría, en el artículo 8º, textualmente expresa: *“Trabajo es toda actividad intelectual o material”*.

El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros. El poder judicial de la federación ha sostenido en diversas tesis criterios relativos a esta garantía, pero también ha declarado que las legislaturas locales tienen facultades para reglamentar la garantía de libre trabajo pero carecen de éstas para reglamentar las relaciones de trabajo entre particulares, previstas en el apartado “A” del artículo 123 constitucional.

También en dicho artículo se regula la inembargabilidad del salario de donde se señala que: *“El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.”*

De esta forma nos queda clara la motivación, fundamentación y regulación de las instituciones laborales a las que todo trabajador tiene derecho.

⁶⁰ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Ed. Porrúa. México, 1990.

2.5 La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos integrados por representantes obreros y patronales en la misma proporción, que, bajo la rectoría del representante gubernamental constituyen la magistratura del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo ha delimitado los alcances de las funciones de conciliación y arbitraje; en el primer caso estamos en presencia de una solución voluntaria con elementos inducidos por un tercero (denominado conciliador), quien debe atenerse a la opinión de las partes en toda convención posible, aunque formule o proponga los términos del arreglo, y en el segundo caso, se persigue que ese tercero resuelva, a través de un laudo, el conflicto sometido a su consideración y juicio.

El tema relativo a la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje resulta altamente polémico aún en la actualidad, como ejemplo, tenemos que investigadores como Jorge Carpizo y Héctor Fix Zamudio hicieron importantes análisis y reflexiones al respecto.⁶¹

El primero distingue dos corrientes en la Asamblea Magna de 1917 de Querétaro; una encabezada por el diputado constituyente de Yucatán, Héctor Victoria, quien pretendía para cada Estado un tribunal de arbitraje similar al que funcionaba en la entidad federativa que representaba, para lo cual proponía que, como se trataba de verdaderos tribunales se hiciera mención expresa de los mismos en el artículo 13 constitucional, excluyéndose la prohibición de los tribunales especiales.

La otra corriente tenía al frente a José Natividad Macías; éste se inclinaba por un arbitraje que incluyera el escrito de compromiso, pero la Comisión de la

⁶¹ DE BUEN L, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Ed. Porrúa. México, 1986

Constitución eliminó la alusión a este tipo de escrito, en la versión final del artículo 123 constitucional en su fracción XXI⁶²

Durante el periodo posconstitucional inmediato, hubo cierto desconcierto entre la doctrina y la jurisprudencia, pues hasta antes de 1924 no estaban facultadas las juntas para ejecutar coactivamente sus laudos, y el ámbito competencial se circunscribía a los conflictos de naturaleza colectiva.

Las Juntas en México, se encuentran encuadradas dentro del Poder Ejecutivo y son las que aplican la equidad como lo hace cualquier otro tribunal, no son tribunales de conciencia y siempre razonan su fallo.

La composición tripartita de las Juntas es acertada y ha brindado relativa estabilidad en el medio laboral, sin desconocer la naturaleza sui generis de los integrantes de las mismas.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a la competencia que señala la Constitución pueden ser federales o locales, de acuerdo con la función que realizan.

En la actualidad, aunque la normación del trabajo corresponde al Congreso General, su aplicación es compartida por las autoridades federales y las locales, así la competencia a nivel federal se fija en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

En cuanto a los órganos que constituyen las magistraturas del trabajo en nuestro país, debe señalarse que existe, con sede en la ciudad de México, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de la dependen las llamadas Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, establecidas fuera de la capital de la República y dentro de ella, conforme a la distribución de ramas de la industria,

⁶² DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1999

materias y jurisdicción territorial que les asigne el Secretario de Trabajo y Previsión Social; asimismo, en las capitales de cada entidad federativa existe una Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la cual dependen Juntas Especiales que desempeñan tanto las funciones conciliatorias como las de arbitraje, en los renglones industriales, materiales y territorio asignados por el gobernador de cada Estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es conducida por su respectivo presidente cuando se trate de dos o más ramas de actividad o de conflictos colectivos; en los demás casos dicho funcionario y los presidentes de las juntas especiales serán sustituidos por el auxiliar correspondiente; además se integra por el personal jurídico el cual se compone de actuarios, secretarios, auxiliares y secretarios generales.

Existen juntas que exclusivamente realizan funciones conciliatorias ya que en el ámbito federal prácticamente se han eliminado las juntas de conciliación y se han sustituido por órganos que conjuntamente realizan las funciones de arbitraje, ya que las primeras eran una carga al erario y se caracterizaban por su inoperancia.

Después de explicar en que consisten dichas juntas; es necesario señalar acerca de su nacimiento y surgimiento; de este modo tenemos que, el surgimiento de conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y que, por lo mismo, no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales y de conflictos que afectaban directamente la economía nacional, y de conflictos que afectaban directamente la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer dichos órganos jurisdiccionales.⁶³

Hubo una época en la cual la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo comenzó a girar una serie de circulares las cuales llevaron al Ejecutivo de la Unión a expedir, el 27 de septiembre de 1927, un decreto por el cual se creaba la Junta

⁶³ DÁVALOS MORALES, José. Op. Cit.

Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación; decreto reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales.

Posteriormente se expidió un reglamento al que se sujetó la organización y funcionamiento de las Juntas.

2.6 La Ley Federal del Trabajo de 1931

El 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma.

De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo. El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero- patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaria de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931.⁶⁴

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis de arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

⁶⁴ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. 9ª. Ed., Ed.Porrúa. México, 1999.

En el año de 1931, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.⁶⁵

Dicha ley, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada, cabe señalar que dentro de las más importantes reformas están en el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal, la ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; en el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año, relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación de las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la *“relación de trabajo”*.

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación con las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, que de manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase trabajadora; en vez de ser un freno a la industrialización, y en general, para el desarrollo económico, y la ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social.

⁶⁵ DÁVALOS MORALES, José. Op. Cit.

Pero también produjo un efecto indirecto, ya que la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo absolutista, por lo tanto no les han tocado los beneficios de las revisiones relativas de las condiciones de trabajo.

De todo esto resultó que, entre los años de 1931 y 1970, se hubiera producido una diferencia radical en la condición económica de los trabajadores que la nueva ley trató de eliminar, elevando los beneficios alcanzados en contratos colectivos, como el aguinaldo, la prima de vacaciones, la de antigüedad entre otros.

La ley de 1931 se divide en once títulos y en 685 artículos y los incorporados referentes al salario mínimo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, los relativos al trabajo de las mujeres y de los menores; así como los de las tripulaciones aeronáuticas.

Los once títulos tratan de los siguiente:

TITULO PRIMERO. Disposiciones Generales; TITULO SEGUNDO. Del contrato de Trabajo. TITULO TERCERO. Del contrato de aprendizaje. TITULO CUARTO. De los sindicatos. TITULO QUINTO. De las coaliciones, huelgas y paros; TITULO SEXTO. De los riesgos profesionales. TITULO SÉPTIMO. De las prescripciones. TITULO OCTAVO. De las autoridades del trabajo y de su competencia. TITULO NOVENO. Del procedimiento ante las juntas. TITULO DÉCIMO. De las responsabilidades y TITULO UNDÉCIMO. De las sanciones.⁶⁶

El segundo título resulta ser el más amplio; en este se incluye todo el derecho individual del trabajo, salvo el contrato de aprendizaje, pero además se regulan el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior de trabajo, también queda incluida la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas a la que, dados los términos en que fue establecida, no se le puede reconocer carácter contractual.

⁶⁶ Ibidem.

Obviamente, al transcurrir los años han surgido diversas disposiciones legislativas adecuándose cada vez más a las necesidades reales; como los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaria del Trabajo y de la Previsión Social, el de Higiene Industrial, el de labores peligrosas e insalubres y el de habitaciones para obreros, por nombrar algunos.

2.7 El Estatuto de los Trabajadores al Servicio del los Poderes de la Unión de 1938

En el año de 1938 dos proyectos no aprobados, indicaron un movimiento organizado de los burócratas para preservar sus derechos, el cual culminó con el estatuto de 1938.

Se elaboró un proyecto, de “Ley de Servicio Civil”, por varios abogados del entonces Partido Nacional Revolucionario; el segundo proyecto fue enviado por el general Lázaro Cárdenas en 1937, fue el “Proyecto de Acuerdo de las Secretarías de Estado y demás dependencias del Poder Federal sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del mismo”

La evolución de las normas que regulan la relación del servicio entre el Estado y sus trabajadores continuó, como ya se indicó anteriormente, hasta la expedición del “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión” promulgado el 27 de septiembre de 1938 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1938.

El estatuto de los Trabajadores contiene 4 títulos, disposiciones adicionales, transitorias, derogatorias y finales; éste conjunto de disposiciones se creó con la finalidad de esclarecer los beneficios a que todo trabajador tiene derecho al momento de prestar un servicio personal y subordinado.

A continuación se encuentra todo el contenido de dicho estatuto:

TITULO I. De La Relación Individual de Trabajo

Capítulo I. Disposiciones generales

Sección 1ª Ámbito y fuentes. Artículo 1. Ámbito de aplicación; Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial y Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.

Sección 2ª Derechos y deberes laborales básicos. Artículo 4. Derechos laborales y Artículo 5. Deberes laborales.

Sección 3ª Elementos y eficiencia del contrato de trabajo. Artículo 6. Trabajo de los menores; Artículo 7. Capacidad para contratar; Artículo 8. Forma del Contrato; Artículo 9. Validez del contrato.

Sección 4ª Modalidades del Contrato de Trabajo; Artículo 10. Trabajo en común y a tiempo parcial y contrato de relevo; Artículo 11. Contrato Formativos; Artículos 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo y Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio.

Capítulo II. Contenido del contrato de trabajo

Sección 1ª Duración del contrato. Artículo 14. Periodo de prueba; Artículo 15. Duración del contrato y Artículo 16. Ingreso al trabajo.

Sección 2ª Derechos y deberes derivados del contrato. Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales; Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador; Artículos 19. Seguridad e higiene; Artículo 20. Dirección y control

de la actividad laboral. Artículo 21. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

Sección 3ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo. Artículo 22. Sistema de clasificación profesional; Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo; Artículo 24. Ascensos y Artículo 25. Promoción económica.

Sección 4ª Salarios y garantías salariales. Artículo 26. Del salario; Artículo 27. Salario mínimo interprofesional; Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón del sexo; Artículo 29. Liquidación y pago; Artículo 30. Imposibilidad de la prestación; Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias; Artículo 32. Garantías del salario y Artículo 33. El fondo de Garantía Salarial.

Sección 5ª Tiempo de trabajo. Artículo 34. Jornada; Artículo 35. Horas extraordinarias; Artículo 36. Trabajo nocturno; Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos y Artículo 38. Vacaciones anuales.

Capítulo III. Modificación, suspensión y exhibición del contrato de trabajo.

Sección 1ª Movilidad funcional y geográfica. Artículo 39. Movilidad funcional; Artículo 40. Movilidad geográfica y Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Sección 2ª Garantías por cambios de empresario. Artículo 42. Responsabilidades empresariales en caso de subcontrata de obras o servicios; Artículo 43. Cesión de trabajadores y Artículo 44. La sucesión de empresa.

Sección 3ª Suspensión del contrato. Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión; Artículo 46. Excedencias; Artículo 47. Suspensión del contrato por

causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor y Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Sección 4ª Extinción del contrato. Artículo 49. Extinción del contrato; Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador; Artículo 51. Despido colectivo; Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas; Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas; Artículo 54. Despido disciplinario; Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario; Artículo 56. Despido improcedentes y Artículo 57. Pago por el Estado.

2.8 El Convenio 87 de la O.I.T.

La OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales.

La creación de esta organización procedió de la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente; así como también el crecimiento económico, pero como éste último no asegura la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza se confirma la necesidad de que la O.I.T. debe promover políticas sociales sólidas, así como, la expedición de la justicia y el debido desarrollo de las instituciones democráticas.⁶⁷

Es por eso, que más que nunca la O.I.T. debe movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, y en particular en los del empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, a fin de que el marco de una estrategia

⁶⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 9ª. Ed., Ed.Porrúa. México, 1998.

global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia.

Éstos son algunos de los puntos más importantes que se señalan en una de las declaraciones de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que se adoptó el 18 de junio de 1998 en Ginebra.

Así como se adoptó esta declaración de derechos fundamentales, la O.I.T. tiene una diversidad de convenios y del que en este capítulo hablaré es el referente al Convenio 87 referente a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de sindicación.

Dicho convenio fue adoptado durante la trigésima primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo, que fue convocada en la ciudad de San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948.

Dentro de las diversas disposiciones de este convenio, se encuentran las relativas a la libertad sindical, a la protección del derecho de sindicación, el de mejorar las condiciones de trabajo, de garantizar la paz y la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical.

El contenido del Convenio se divide en 4 partes; que son las siguientes:

Libertad Sindical (que comprende del artículo 1º al 10)

Protección del Derecho de Sindicación (artículo 11)

Disposiciones Diversas; y, (comprende del artículo 12 al 13)

Disposiciones Finales (del artículo 14 al 21)

Artículo 1: “Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes”:

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

Artículo 3: Las organizaciones de trabajo y de empleadores tiene el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

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

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

Artículo 5: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6: Las disposiciones de los artículos 2,3, y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7: La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden

estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 8: Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

La Legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio.

Artículo 9: La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente convenio.

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

Artículo 10: En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

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 modalidades necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Artículo 12: Respecto de los territorios mencionaos en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946 excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo miembro de la Organización que ratifique el presente convenio, deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste los territorios respecto de los cuales se obliga a las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones o sin ellas y todo lo que esto último implique.

Artículo 13: Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente convenio.

Artículo 14: Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15: Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

Artículo 16: Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

Artículo 17: El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificara a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la organización.

Artículo 18: El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19: A la expiración de cada periodo de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20: En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario, la ratificación por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso iure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; además a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

Artículo 21: Las versiones inglesa y francesa de este convenio son igualmente auténticas.

De este modo, podemos darnos cuenta que dentro del contenido del Convenio 87, existe el derecho a la organización sindical, para la protección de los derechos e intereses de los trabajadores dentro de su área de trabajo.

2.9 La Creación del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional

Durante la vigésima tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del martes 26 de diciembre de 1963, y bajo la presencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del artículo 5º. Del Proyecto.⁶⁸

Algunas de las modificaciones trataban cuestiones acerca del principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, (éstas últimas consideraciones fuera de lo previsto en las garantías individuales) por lo que dicha Comisión propuso aplazar el estudio de las mismas para cuando llegaran a examinar las facultades del Congreso.

Cuando el dictamen se sometió a discusión, estuvieron presentes catorce oradores, los cuales estaban en contra de las disposiciones contenidas el mismo; fue así como comenzó el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo.

Las sesiones se llevaron a cabo durante los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1963 y lo único que se pudo comprobar en éstas fue que la oposición de los oradores resultaba del deseo de hacer más extensos los beneficios de la clase trabajadora.

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit.

Aunque se tiene conocimiento que la única oposición sería fue la del orador Fernando Lizardi, quien más tarde fue maestro de derecho constitucional en la UNAM, ya que el último párrafo donde se establecía que la jornada máxima no excedería de ocho horas y la razón era porque el artículo 5º de la Constitución garantizaba la libertad de trabajar y este último numeral por el contrario garantizaba el derecho de no trabajar.

Durante éstos días hubo verdaderas pugnas por tratar de regularizar el dictamen e incluir en él las cuestiones jurídicas que en materia de trabajo beneficiaran al trabajador.

Uno de los oradores de apellido Manjarres, habló de la diferencia entre la revolución política y revolución social y dijo que en un principio sólo se había peleado sólo por un cambio de gobierno, pero que al incorporarse a las fuerzas de la Revolución los obreros, humildes, etc... la lucha se había convertido en una revolución social y por lo tanto, solicitó que se dictara no sólo un artículo, sino todo un capítulo o título de la Carta Magna en donde se hiciera más explícita la situación de los trabajadores y fue así que con la preocupación de todos los integrantes y asistentes a esas juntas se concibió nuestro artículo 123.

El proyecto fue terminado el 13 de enero, además de las firmas de los miembros de la Comisión, presentaba las de otros 46 diputados que, o habían intervenido en su redacción o, conociéndolo, le daban su aprobación previa.

De inmediato fue turnado a la Comisión, donde se modificó la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico y se extendieron así, los beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral.

Una vez aprobado y votado el proyecto nació en definitiva el primer precepto que en el ámbito constitucional otorgó derechos a los trabajadores y México pasaba a ser el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.

El Texto del artículo 123 quedó incluido en el Título Sexto denominado como Del Trabajo y de la Previsión Social y a la letra dice: Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo, esta disposición cuenta además con 30 fracciones donde señalan con gran claridad los derechos de los trabajadores.

Es evidente que en el artículo 123 se reconoce la lucha de clases, aunque sólo en el texto original porque con las reformas de 1962, que establecieron la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la orientación cambió radicalmente.

Nuestro numeral sufrió diversas reformas (18 para ser exactos), pero la que realmente nos interesa en este capítulo es la creación del apartado "B", cuya adición se realizó en la quinta reforma en donde se incorporó a los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios.

Como consecuencia de ello el texto original se convirtió en apartado "A", por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de manera general, a todo contrato de trabajo. El inciso "B", con catorce fracciones, se refiere a los empleados del gobierno.

La propuesta fue presentada por el presidente Adolfo López Mateos y la reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación de 6 de diciembre de 1960.

La novena reforma establece, mediante reformas y adiciones a las fracciones XI, inciso f), XII y XIII del Apartado “B” el derecho habitacional de los trabajadores al servicio del Estado. Fue propuesta por el presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de la Federación de 10 de noviembre de 1972.

La décima reforma modifica el párrafo inicial del apartado “B” y fue propuesta por el presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de 1974.

La decimosexta reforma consistió en adicionar al apartado “B” la fracción XIII bis que incorpora a dicho apartado a los trabajadores de las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 constitucional; que son los bancarios. La reforma fue propuesta por el presidente López Portillo y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 17 de noviembre de 1982.

En la decimoctava reforma se reformó la fracción XXXI del apartado “A” y la fracción XIII bis del apartado “B”, la primera para incluir en el inciso a), subinciso 22 los servicios de banca y crédito; la segunda para conservar exclusivamente el respeto de las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano y la condición de trabajadores del régimen burocrático. Fue propuesta por Salinas de Gortari y se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 27 de junio de 1990.

2.10 La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fue emitida en 1963, durante el mandato del Presidente Constitucional Adolfo López Mateos, y publicada en el Diario Oficial de la Federación de 28 de diciembre del mismo año, consta de 165 artículos y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el

autorizado para imponer sanciones a los mismos. Tiene 7 artículos transitorios y la última reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de enero de 1998.⁶⁹

Los títulos tratan de lo siguiente:

TÍTULO PRIMERO. Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los Titulares; TÍTULO SEGUNDO. Del Escalafón; TÍTULO TERCERO. De la organización colectiva de los trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo; TÍTULO CUARTO. De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades no Profesionales; TÍTULO QUINTO. De las Prescripciones; TÍTULO SEXTO. Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo; TÍTULO SÉPTIMO. De los medios de Apremio y de la Ejecución de los Laudos; TÍTULO OCTAVO. De los Conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores; TÍTULO NOVENO. De los Conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores; TÍTULO DÉCIMO. De las correcciones Disciplinarias y de las Sanciones y TRANSITORIOS.

2.11 La Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley Federal del Trabajo vigente, tiene dos anteproyectos como antecedentes; uno del año de 1962 y que fue resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos; este anteproyecto exigía, para su adopción de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en la utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la

⁶⁹ DE LA CUEVA, Mario.Op.cit.

definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. Estas reformas fueron aprobadas en 1962.⁷⁰

Un segundo anteproyecto fue el que se concluyó en el año de 1968; a propuesta del Ejecutivo, éste fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. Después de que todos los sectores interesados emitieron sus opiniones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión Redactora; al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Esta ley se divide actualmente en dieciséis títulos, con 1010 artículos substantivos y 13 artículos transitorios, aunque en realidad el número de éstos artículos es mayor debido a que todas las disposiciones que con el tiempo se fueron regulando; siendo el resultado hasta este momento es de 52 artículos nuevos y diecinueve suprimidos, lo que produce una diferencia de treinta y tres adiciones al texto inicial, para un gran total de 1043 artículos.

Los títulos tratan de lo siguiente:

TITULO PRIMERO. Principios Generales; TITULO SEGUNDO. Relaciones Individuales de Trabajo; TITULO TERCERO. Condiciones de Trabajo; TITULO CUARTO. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones; TITULO QUINTO. Trabajo de las mujeres y de los menores. TITULO QUINTO BIS.

⁷⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit.

Trabajo de los menores. TITULO SEXTO. Trabajos Especiales. TITULO SÉPTIMO. Relaciones colectivas de Trabajo. TITULO OCTAVO. Huelgas. TITULO NOVENO. Riesgos de trabajo. TITULO DÉCIMO. Prescripción; TITULO ONCE. Autoridades de Trabajo. TITULO DOCE. Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. TITULO TRECE. Representantes de los trabajadores y de los patrones. TITULO CATORCE. Nuevo derecho procesal del trabajo. TITULO QUINCE. Procedimientos de ejecución y TITULO DIECISÉIS. Responsabilidades y sanciones.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 no modificó substancialmente las disposiciones de su predecesora ni la reforma procesal de 1980.

Aquí encontramos una contradicción entre los artículos 357, 365, 367 y 368, además de que la ley secundaria rebasó en su reglamentación lo estipulado por el artículo 123, fracción XVI, mismo que aún no ha sido modificado.

Dentro de los principios generales del trabajo en la ley de 1970 se encuentran:

1. Principios de libertad, dignidad y salud (artículo 3º)
2. La irrenunciabilidad de los derechos. (artículo 5º fracciones XIII y 33, párrafo primero)
3. Principio de la norma más favorable (artículo 6º y 18)
4. Principio de equidad y buena fe (artículo 31)
5. Principio de justicia social (artículo 17)
6. Principio de estabilidad y continuidad en el trabajo (artículo 26, 7)
7. Principio de garantías mínimas para los trabajadores (artículo 56)
8. Principio de igual salario para igual trabajo. (artículo 86)

2.12 La Reforma Procesal de 1980.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año, desde entonces el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar las deficiencias que se habían venido sufriendo con anterioridad y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

Ahora en la ley, el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales aparecen como unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional; fue así como se plasmaron las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido, la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, las modificaciones en el procedimiento de huelga y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

CAPÍTULO III

NATURALEZA JURÍDICA DE LOS SINDICATOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA LUCHA DE CLASES

3.1 Consideraciones Generales

La libertad sindical fue la conquista más bella del movimiento obrero en el siglo antepasado, a mediados del siglo XX, cuando el movimiento adquirió una fuerza considerable y después del manifiesto comunista, añadió a su finalidad inmediata un propósito; “una sociedad nueva, una democracia social, en la que el hombre dejara de ser objeto de explotación por el capital y en la que la justicia social extendiera su mano sobre todos los hombres”⁷¹

La sociedad, el estado, el derecho y el capital, eran contrarios a la organización de los trabajadores. El orden jurídico individualista y liberal encerró al hombre en sí mismo y lo aisló de sus semejantes, para explotar mejor al trabajo. Era notorio que al capital no le interesaban los derechos humanos, sino el desarrollo incesante de la economía capitalista.

El nacimiento y el crecimiento del sindicalismo no fueron de teorías o filosofías socio – políticas, sino un proceso dialéctico natural y necesario en los primeros años del siglo antepasado; el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente; una contradicción que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo.

Con el paso del tiempo, las comunidades obreras comenzaron a reclamar la supresión de los delitos de coalición, asociación y huelga, así como el

⁷¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. 9ª. Ed. Ed. Porrúa. México, 1998. p. 247.

reconocimiento de su derecho a sindicarse y exigir la negociación y contratación colectivas, mediante el procedimiento de huelga. Las causas inmediatas de las asociaciones sindicales fueron la miseria de los trabajadores y el trabajo en común; pero la semejanza de vida, de interés y de propósitos, unió a los hombres, de tal manera que en las fábricas se fueron formando de manera natural, las primeras asociaciones de trabajadores. De aquí surge el Gran Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz, en el año de 1906.

El sindicalismo fue un fenómeno necesario, pero respondía a la idea de la justicia por lo tanto Mario de la Cueva lo define como : "...un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo"⁷²

Los sindicatos de nuestra era difieren grandemente de las asociaciones laborales del pasado, y aunque es cierto que los compañeros formaron grupos sociales y económicos distintos del de los maestros, también era cierto que no eran diferentes totales, porque unos y otros integraban el mismo conjunto y que era el más bajo en la jerarquía medieval, ya que sobre él se situaban el clero y la nobleza.

El sindicalismo fue un producto de imperativos vitales; nació en forma natural, como la respuesta humana al materialismo de la burguesía. El individualismo y liberación económico y político pretendieron constituir la filosofía, la ciencia social y los motores de la vida política; uno y otros sólo conocieron a los individuos aislados, de donde resultó que el derecho protegiera únicamente intereses individuales, a la vez que negaba la posibilidad de que el hombre, independientemente de su vida en la comunidad nacional, forman parte de otros grupos sociales.⁷³

⁷² De LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Pags. 251 y 252.

⁷³ CARRO IGELMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo. Ed. Bosch. España, 1971.

Por tanto, los trabajadores exigieron que se les reconociera la misma libertad de que disfrutaban las fuerzas económicas, esto es, demandaron la universalización de la regla que es la no intervención del Estado en las relaciones económicas, lo que equivaldría al reconocimiento de las libertades de sindicación, de negociación y contratación colectivas y de huelga.

El sindicalismo imponía, la igualdad del trabajo y el capital ante la ley, por lo tanto, cada uno de los factores de la producción actuaría libremente en defensa de sus intereses y derechos, así se consideró al sindicalismo como un impulso de la vida nueva, la respuesta del trabajo al capital, la postulación del principio de que el trabajo también debe contar en la estructuración de los fenómenos económicos.

La conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado que, se llevó a cabo en dos momentos: el otorgamiento de leyes ordinarias y la regulación de las mismas en la Constitución, proclamado por vez primera en la Declaración de Derechos Sociales de 1917.

Sin duda alguna, finalidad originaria del sindicalismo fue la satisfacción del impulso asociativo, pero la unión por la unión no es una finalidad humana, de así que el movimiento obrero se propusiera la unión de trabajadores para la lucha por una existencia digna de ser vivida por seres humanos.

Un segundo objetivo fue que en cada empresa o rama de la industria del trabajo, sería, el igual del capital para la fijación de las condiciones de prestación de los servicios⁷⁴.

Así, las finalidades de los sindicatos, no se agotaron en el derecho positivo concreto, sino que continúan en la tendencia de un mejoramiento constante y en la vigilancia de su puntual cumplimiento; en beneficio de la comunidad obrera.

⁷⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ed. Porrúa. México, 1995.

El Doctor Javier Aguilar García, señala que la actual estructura sindical, desde el Congreso del Trabajo hasta los sindicatos gremiales es una estructura vertical muy rígida, que no permite dar respuestas eficaces, conjuntas y unificadas de los trabajadores ante las políticas patronales o neoliberales.⁷⁵

La actual estructura sindical concentra el poder de decisión en la cúpula del Congreso del Trabajo, y en su interior, en las cúpulas de la CTM, de la CROC, de la CROM y demás centrales ubicadas en el apartado A del artículo 123 constitucional. Igualmente se concentra el poder de decisión en la cúpula de la FSTSE y de los grandes sindicatos del apartado B del mismo ordenamiento legal. Continúa el Dr. Javier Aguilar, por tanto puede afirmarse que la actual composición sindical no es apta para desarrollar el ejercicio de la democracia en la toma de decisiones del sindicalismo. Tampoco resulta apta para una mejor defensa de los intereses colectivos e individuales de los trabajadores mexicanos.⁷⁶

En este orden de ideas es importante señalar, que los procesos de globalización del capitalismo y las políticas neoliberales han generado cambios profundos en el modelo económico, en la estructura política y en los procesos sociales y políticos que tienden a la democracia. El régimen político mexicano está siendo forzado a cambiar por condiciones externas e internas. El modelo corporativo de relaciones entre los grupos sociales, y el Estado está en proceso de desarticulación o bien de rearticulación.

La reestructuración capitalista a nivel mundial y regional ha traído una disminución de los espacios tradicionales donde participaban los trabajadores a través de los sindicatos o partidos políticos. La vida social, económica y política de México está sufriendo grandes cambios. El corporativismo sindical está en proceso de reestructuración. En este contexto los convenios o contratos colectivos han sufrido

⁷⁵ AGUILAR GARCÍA Javier. La Población Trabajadora y Sindicalizada en México en el Periodo de la Globalización. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 2002.

⁷⁶ Idem.

cambios sustanciales, con un claro debilitamiento de los derechos y las costumbres laborales obtenidas por los trabajadores a través de varias décadas. Los sistemas de seguridad social se viene privatizando como un todo o en partes. Los cambios jurídicos del derechos laboral han estado presentes y seguramente serán más intensos en los próximos años.

En general, puede afirmarse que el panorama mundial o regional no es positivo para los trabajadores. Éstos y sus asociaciones se encuentran arrinconados y carecen de salidas claras o favorables para mejorar su situación material y cultural. Por estas mínimas razones es indispensable formular balances del mundo de los trabajadores a nivel mundial, regional o nacional, con el objeto de encontrar caminos para el desarrollo de los propios trabajadores y sus organizaciones.

3.2.- Planteamiento del Problema

Entendemos por libertades políticas sindicales las que garantizan la formación, la vida y la actividad libres de los sindicatos para la realización de las finalidades del movimiento obrero y del derecho del trabajo.

En un principio los trabajadores tenían una necesidad inmediata, la cual consistía en el mejoramiento de las condiciones de prestación de los servicios, y la elevación de los niveles económicos de los trabajadores y de sus familias.

Los sindicatos, tanto en el Viejo como en el Nuevo Continente, se forjaron en la lucha de la justicia social contra el capital y su Estado, es decir, surge como un movimiento político, con un propósito de modificación de las bases del orden jurídico.

Una vez superados el individualismo y el liberalismo, el que se negara la intervención de los sindicatos en la política nacional, equivaldría a desconocer la historia y las transformaciones operadas en los últimos cincuenta años, y

constituiría un sacrificio de los hombres para satisfacer las ansias de poder y de riqueza de las minorías que gobiernen a los pueblos en el sistema capitalista del mundo occidental.

El sindicato, como persona jurídica, puede sustituir a los trabajadores en la emisión del voto ciudadano, de tal manera que cada organismo sindical tendría tantos votos como miembros registrados, por lo tanto; nada impide a cada trabajador votar por los candidatos de un partido distinto al que estuviere adherida la organización laboral.

Según Mario de la Cueva; existe una interrogante: "... que se refiere a que el encuadramiento del movimiento sindical o de parte de él a un partido político gubernamental en el que, además, figuren clases medias, pequeñas industrias y propietarios rurales menores, ¿traicionaría la esencia y las finalidades sindicales?. Mas aún, la subordinación incondicional de los líderes obreros a la política del gobierno en turno, cualquiera que ella sea, ¿tergiversa la finalidad mediata del movimiento obrero, esto es, de una lucha por una sociedad más justa?⁷⁷ Y dice que, claro está que no es una cuestión jurídica, sino política, por lo que no se puede resolver ahora, pero con el solo planteamiento se vislumbra una posible solución.

Por ello es importante reanimar la memoria histórica de los trabajadores en los hitos históricos importantes como el que estamos viviendo a principios del siglo XXI. Es fundamental hacer un repaso de las estrategias políticas y sindicales que han utilizado los trabajadores a lo largo de los últimos 255 años (1750-2005). Es muy posible que una nueva lectura de las estrategias obreras a la luz de los cambios recientes en el capitalismo, permita estimular la imaginación, las ideas, las utopías, para entrar en otras condiciones, digamos que con mayor vigor, al tercer milenio del mundo occidental.

⁷⁷ Ídem, pag. 280

Al respecto, el Dr. Javier Aguilar García, señala que en la experiencia global de los trabajadores se han planteado y experimentado varias estrategias que es necesario releer: i) la estrategia del ludismo que consistió en una serie de luchas de los trabajadores contra las máquinas en cuanto producto de la Revolución Industrial; ii) la estrategia de los utopistas, que como se sabe condujo a la formación de comunas y de diversas utopías; iii) la estrategia del anarquismo, impulsada por Mijail Bakunin; la cual, de alguna manera, tomó cuerpo en el anarcosindicalismo en México; se impuso a través de los hermanos Flores Magón y el Partido Laboral Mexicano (PLM 1906), la Casa del Obrero Mundial (1912) y la Confederación General de Trabajadores (1921); iv) la estrategia del sindicalismo rojo o revolucionario, que tiene su base en el socialismo y el comunismo científico, auspiciado por la teoría marxista; se difundió en Europa, los Estados Unidos, América Latina y México; v) la estrategia del socialismo y sindicalismo reformista, promovido desde la Primer Guerra Mundial; fue auspiciada por una rama del socialismo y coincidió con la Teoría de Keynes; en este sentido es posible ubicar un variante: el populismo y la alianza con el Estado; en México, esta estrategia se concretó en la creación de varias centrales como la CROM, la CTM, la CROC, la COR y el CT; vi) la estrategia del nacionalismo y antiimperialismo; también en este sentido se ubica la variante del populismo y la alianza con el Estado; esta estrategia se concretó en la creación de centrales como la CTM, las CUT y otras.⁷⁸

3.3.- Transformaciones contemporáneas del Estado y el Sindicalismo

3.3.1.El Estado Gestor

Es un dato general del siglo pasado que el reconocimiento del Estado como forma normal de organización de las colectividades fijadas en un territorio, designando conjuntamente el término Estado al poder soberano que se supone representa o expresa la colectividad, el marco jurídico y administrativo que define las normas que organizan en él las formas de la existencia social, y la instancia gubernamental que, en último término, toma las decisiones referentes a los asuntos comunes.

⁷⁸ AGUILAR GARCÍA Javier. La Población Trabajadora y Sindicalizada en México en el Periodo de la Globalización. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 2002.

La vieja y famosa clasificación tripartita, expuesta por primera vez por Herodoto y, desde entonces, tan frecuentemente reelaborada, desplazada y profundizada: poder de uno-poder de un grupo-poder de la masa, aparece como complementaria e inoperante. En la mayor parte de los Estados contemporáneos, en efecto, la doctrina proclamada es democrática –la constitución y las instituciones afirman en ella la soberanía del pueblo o de la nación-, la aparición política confiere el poder, en la última instancia, a una especie de monarca temporal (y prolongable) elegido (o validado jurídicamente tras golpe...de Estado), siendo el funcionamiento político real de tipo oligárquico-plutocrático, militar, religioso, tecnocrático, partisano o una mezcla de varias de estas modalidades. Los tipos ideales de estilo weberiano ⁷⁹ que proporcionan al historiador un preciso instrumento, no pueden ser considerados en este caso por lo mucho que se interrelacionan y se mezclan las técnicas de utilización del poder estatal dentro de un mismo régimen. En cuanto a la última de las clasificaciones surgidas de uso corriente en los debates políticos, enfrenta globalmente al bloque del oeste- calificado por sus partidarios de liberal o de democrático, y por sus adversarios de capitalista y de imperialista y el bloque este que unos y otros llaman socialista o comunista y que se proclama a sí mismo democrático y popular, mientras que sus adversarios lo denominan autoritario, autocrático o totalitario. A esta oposición hay que añadir una especie de pantano, numéricamente mayoritario, el Tercer Mundo, entendiendo por este término que los países que lo constituyen no están estabilizados no conocen la verdad, que si son esto o aquello es porque se encuentran en su mayoría dependiendo ilegítimamente de uno de los dos bloques.

La expresión Estado Gestor atestigua el equívoco –el doble camino- que con toda claridad caracteriza esta concepción. En la idea de gerencia se encuentran implicadas a la vez la obligación, para el que toma las decisiones de respetar lo que existe, de estar al servicio de su mandante –el cuerpo de los ciudadanos- y la precariedad esencial del mandato fijada por las reglas del juego político en vigor. Sin embargo , al ser cada acto el gestor-ya derive del ejecutivo, del legislativo, del judicial o de la reglamentación administrativa-, por ser acto de Estado, va marcado con el sello del poder soberano; y esto tanto más cuanto que en las tareas de gestión se halla comprendida la salvaguarda de las libertades inscritas en la naturaleza humana, libertades amenazadas por las malas tendencias que habitan en esta misma naturaleza y que encarnan tanto los enemigos venidos del exterior

⁷⁹ Francois Chatelet. Las concepciones políticas del siglo XX, Ed. Espasa-Universidad, Madrid, España, 1986, p. 62

como los que viven en el interior. El estado Gestor es un ser doble, mantenido por la obligación del servicio para el que ha sido instituido y llevado a usar constantemente del poder que esta investido como de un poder sin límite.

Este ser doble introduce disyunciones significativas en el interior de los valores constitutivos del pensamiento del Estado Gestor. Este es humanista en el sentido de que reconoce una esencia común a todos los hombres, sean cuales fueren sus condiciones, su pertenencia, sus singularidades, esencia a la cual se vinculan derechos fundamentales; sin embargo, las exigencias de la gestión llevan indefectiblemente a prescribir un derecho positivo y disposiciones reglamentarias que producen formas de ciudadanos menores que no disfrutan la plenitud de sus derechos naturales. Otro valor que se ha elegido como característico de la concepción liberal: la afirmación de la necesidad del pluralismo político, pluralismo sin el cual la pluralidad, incluso la naturaleza conflictiva de los deseos, de los intereses y de las voluntades que emanan de la sociedad, no podrían manifestarse. Este pluralismo es esencial: no impide en absoluto que cada gobierno establecido se dedique a perpetuar su gestión y a establecerse como representante bueno de la colectividad. El tercer valor cuyo peso histórico se ha reconocido es el reformismo. Este es el único medio de mantener la autoridad de un Estado que debe gestionar una sociedad dedicada al desarrollo científico-técnico y a sus consecuencias éticas. Pero, concretamente, ¿dónde se detendrá esta autoridad, si hay que renunciar de una vez para siempre al *laisser-faire*, *laisser-passer*?

Los nuevos compañeros

El sindicalismo tiene aquí una importancia particular, no es sólo por la novedad de sus proposiciones doctrinales o el vigor de sus reivindicaciones, es también porque permite plantear de otro modo la cuestión del Estado. En origen, el sindicalismo no puede ser confundido con la socialdemocracia. En cambio, adopta forma doctrinal y organizativa en el seno de un enmarañamiento de concepciones filosóficas, políticas y sociológicas que parecen promover una pseudo-revuelta de la Sociedad contra el Estado, enmarañamiento que contribuye en la actualidad a mantener extrañas confusiones sobre la cuestión del Estado.

Las confusiones se basan en una serie de factores muy diversos, el principal de los cuales en el plano teórico, es esa influencia ambigua del socialismo comtista, luego

durkheimiano⁸⁰, sobre las concepciones políticas tanto de izquierda como de derecha a principios del siglo XX.

La confusión de proyectos culmina, en la doctrina corporativa, de la que nada permite concluir que haya tenido suficiente coherencia para constituir una especie de tercera vía ideológica entre el individualismo y el estatalismo. Aunque sólo fuera porque inspira proyectos políticos muy diferentes.

En Francia, la idea de corporación es común tanto a los movimientos maurrasianos como a la extrema derecha regionalista o federalista o al personalismo del grupo. Para Emmanuel Mounier admite que la palabra de corporación tiene la ventaja de cristalizar la idea de una socialización que no sea estatalista y que respete el juego de los grupos naturales intermediarios entre el individuo y el Estado. No dejaba de denunciar las duplicidades del corporativismo, que tendía a considerar como la última metamorfosis de un capitalismo en apuros.

El trabajo indiferenciado, cuantitativo, será realizado por un servicio civil obligatorio que, incluso añadido o integrado al servicio militar, no ha de pasar de los dieciocho meses. Esta masa de trabajo será puesta a disposición de los organismos corporativos para realizar todas las necesidades en que la actividad propiamente creadora no intervenga.⁸¹

A partir de este momento, la corporación, cuando se denomina de asociación, se asimila al sindicalismo o al individualismo: si llegara a tener la iniciativa, sería el egoísmo lo que prevalecería sobre el Bien público, en todos los terrenos, particularmente el de la moral, en el que el Estado debería manifestarse hasta en la vida interior.

Alimentado en fuentes teóricas a veces semejantes en origen, el sindicalismo representa un movimiento de ideas muy diferente, dado que permite plantear de otro modo la cuestión del Estado. Movimiento obrero en principio, su historia y la de sus ideas están lógicamente e inextricablemente ligadas a la de la social-democracia, incluso aunque a veces esta no se haya librado de derivaciones fascistas. En la actualidad la mayoría de los Estados Gestores han integrado el hecho sindical y a la recíproca, justificación

⁸⁰ Cuyas consecuencias para las transformaciones virtuales del Estado Gestor en Estado Sabio, pueden imaginarse.

⁸¹ LOUBET del Bayle, Jean. Los inconformes de los años 30, Le Seuil, París Francia, 1969, pág. 393

suplementaria del reformismo en la gerencia. Pero, durante mucho tiempo, el sindicalismo y, particularmente, la concepción sindical de la política, ha oscilado entre diversas tendencias: en origen, el hecho esencial es la influencia ejercida por el anarquismo, en particular en Francia, en Italia o en España; además también hay que tener en cuenta cierta influencia del marxismo. Se mezclan, se confunden, se amalgaman un anti-estatalismo de principio y una hostilidad hacia el Estado burgués, confusión teórica y política que agrava la mayoría de las veces la hostilidad del Estado liberal mismo respecto al hecho sindical en la primera parte del siglo XX.

De este modo el sindicalismo francés conoce en su origen luchas de tendencias y debates de ideas intensos. En Francia, la República también nació de la represión de la Comuna, y el hecho tiene su importancia. Sin querer entrar en el detalle de esas luchas y debates, recordemos la fuerte influencia de un sindicalismo revolucionario muy marcado por las tesis anarquistas. Ese sindicalismo es violentamente anticapitalista, pero también es radicalmente anti-estatalista: todo Estado es opresión. Para esa tendencia, la idea de una colaboración con el Estado burgués es criminal, ya que la liberación está exclusivamente del lado de lo social.

El sindicalismo no apunta a una simple modificación del personal gubernamental sino a la reducción del Estado a cero transportando a los organismos sindicales las escasas funciones útiles que engañan sobre su valor y suprimiendo las demás pura y simplemente. Los anarco-sindicalistas no podían sino adherirse al tema de la autonomía de acción sindical, de ahí la confusión de las tendencias que volvieron a aliarse en la defensa de esta segunda concepción. Concepción que caracteriza en Francia la famosa carta de Amies a la que se adhiere la mayoría del movimiento sindical francés y que lo marcará durante tanto tiempo.

La carta de Amies pretende consagrar el principio de la autonomía sindical respecto a la patronal, los partidos políticos y el Estado y agrupar al margen de toda escuela política a todos los trabajadores concientes a la lucha a llevar por la desaparición del asalariado y de la patronal, predicando la acción económica directa, la huelga general y, en cierto modo, la indiferencia política, las organizaciones confederadas no tiene, como agrupaciones sindicales, que preocuparse de los partidos y sectas que, al margen y a su lado, pueden proseguir con plena libertad la transformación social.

El sindicalismo mundial en su conjunto, ha contribuido ampliamente a hacer evolucionar la gestión hace el reformismo, sosteniendo los temas de la democracia industrial y social, en asociación estrecha con las fuerzas políticas.

El sindicalismo occidental en su conjunto, apela hoy al arbitraje de los poderes públicos en los conflictos con las legislaciones sociales: El sindicalismo que había soñado integrarse el Estado se integra ahora en él, bajo el doble signo de la unidad y de la obligación. Finalmente, el movimiento sindical se encuentra en conjunto en una posición de compromiso que expresan en el plano político las fuerzas social-demócratas

La política social-demócrata consiste en el dominio de las relaciones económicas para multiplicar las instancias de discusión para los salarios, las condiciones de trabajo, la planificación y resolver los conflictos mediante la negociación. Ahora bien, para que estas instancias funcionen, es necesario que las organizaciones obreras sean fuertes, que los delegados sindicales que discuten con los patronos sean realmente representativos. La concentración y la fuerza del movimiento sindical son componentes esenciales del compromiso.

3.3.2.El Estado Partido

El partido y los sindicatos

El sindicalismo como doctrina y como movimiento tiene sus raíces en el siglo XIX y se desarrolla en primer lugar en el mundo obrero independientemente del leninismo. Debates teóricos y enfrentamientos sociales marcan, muy esquemáticamente, dos caminos: el de un sindicalismo corporativista, fuertemente marcado de economicismo y de revisionismo, que confía a una aristocracia obrera el cuidado de negociar pacíficamente, dentro de la institución estatal, los progresos de las reivindicaciones sociales; el de un sindicalismo revolucionario, que se proclamaba inspirado en la teoría de la lucha de clases, pero reivindicando su independencia política y preconizando la acción directa y la huelga general.

La lucha de clases sigue siendo el gran principio; pero debe estar subordinada a la solidaridad nacional. El internacionalismo es un artículo de fe en cuyo honor se declaran dispuestos los más moderados a pronunciar los juramentos más solemnes; pero el patriotismo impone también deberes sagrados. La emancipación de los trabajadores debe ser obra de los propios trabajadores..., pero la verdadera emancipación consiste en votar

por un profesional de la política, en asegurarle los medios de alcanzar una buena situación en otorgarse un amo. En fin, el Estado debe desaparecer y hay que guardarse de refutar lo que Engels ha escrito sobre esto; pero esa desaparición solamente tendrá lugar en un futuro tan lejano que debemos prepararnos para él utilizando provisionalmente el Estado para cebar a los políticos con buenos bocados.

La teoría leninista del movimiento sindical se encuentra expuesta esencialmente, como la teoría del Partido, en ¿Qué hacer?. Las premisas son parecidas la clase obrera es incapaz de llegar por sí misma a la conciencia socialista; todos los demás, consiguen llegar a la conciencia tradeunionista, es decir, a la convicción de la necesidad de unirse en sindicatos. Al hacer esto todavía sigue impregnada por la ideología burguesa: es lo que se llama espontaneidad.

Pero el desarrollo espontáneo del movimiento obrero tiende a subordinarlo a la ideología burguesa...porque el movimiento obrero espontáneo es el tradeunismo... y el tradeunismo es el sometimiento ideológico de los obreros a la burguesía. Ciertamente Lenin no se declara menos partidario de las tesis de la neutralidad sindical, a favor del desarrollo de grandes sindicatos libres de cualquier afiliación política. Pero la coherencia está preservada: sería utópico querer sobre todo en Rusia.

La teoría nos ha enseñado que el proletariado no podrá llevar a cabo con éxito su lucha de clases contra el capitalismo más que cuando una poderosa y amplia organización haya unido los intereses inmediatos del proletariado contemporáneo y sus intereses futuros: sus intereses de vendedor de su fuerza de trabajo y sus intereses de socialista. De este modo la contradicción entre ideología burguesa e ideología socialista se encuentra suprimida milagrosamente por la tesis de la necesaria subordinación de sindicato de Partido.

3.3.3.El Estado Nación

El sovietismo cubano

En un contexto diferente y a partir de análisis teóricos mucho menos argumentados, el Pueblo es la categoría ideológica principal de la revolución cubana y la justificación oficial de la realización de todas sus instituciones políticas.

Particularmente después del establecimiento de instituciones políticas, se exalta el papel del pueblo cubano en la revolución, pero esencialmente llamó la atención al pueblo cubano obrero, campesino y el estudiantil. Gracias a ese pueblo la pequeña isla de Cuba, supo hacer frente al desafío, esta participación del pueblo va destinada a demostrar el carácter democrático del Estado: pero no una democracia burguesa, sino una democracia que se apoya en todo el pueblo.

El establecimiento de instituciones representativas se justifica como una etapa nueva en el desarrollo de la revolución: no es que antes de su establecimiento no existiera la democracia, sino que para realizar transformaciones revolucionarias profundas era necesario un aparato de Estado ágil, operativo para la dictadura en representación del pueblo trabajador ante las agresiones imperialista y contrarrevolucionarias.

Esta nueva Constitución Cubana hace oficial el establecimiento de un Poder popular, pero el interés de la experiencia cubana no radica más que en el grado de realidad y de efectividad de esta participación popular en el poder. Porque la democracia justifica el reforzamiento del poder del Estado sin contradecir los datos organizativos del marxismo – leninismo, el esquema es el mismo que en otros lugares: partido único, sindicalismo único, lista única, etc. En cuanto a la personalización del poder del comandante Fidel Castro, se ha reforzado indudablemente por el hecho de ser uno de los jefes históricos, de la liberación y porque al contrario de lo que sucede en otras partes, en África, por ejemplo, el nacionalismo cubano es todavía hoy un patriotismo.

3.4 El Surgimiento

La sociedad, el estado, el derecho y el capital, todo era contrario a la organización de los trabajadores. El orden jurídico individual y liberal encerró al hombre en sí mismo y le aisló de sus semejantes, para explotar mejor al trabajo. La regulación del contrato de arrendamiento de servicios y las leyes penales significaron el triunfo del capital sobre el hombre, que sin piedad alguna fue degradado hasta devenir una máquina, la menos valiosa de las utilizadas en las fábricas de la burguesía. Con esto se probó que al capital no le interesaba los derechos

humanos, pues lo más importante era el desarrollo intocable de la economía capitalista.

Aparentemente, la negación de la libertad sindical colocaba al empresario en la misma condición del trabajador.

El nacimiento y desarrollo del sindicalismo no fueron obra de teorías o filosofías socio-políticas, sino un proceso dialéctico natural y necesario en los primeros años del siglo antepasado; ya que el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente; en una contratación que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho de trabajo.

La crítica contemporánea estima que la causa mediata del sindicalismo fue la revolución industrial, que no sólo acabó con el trabajo libre y arrojó a los individuos a la más terrible de las miserias.

En el sistema corporativo, la relación de trabajo cumplía en forma individual y era de naturaleza personal entre el maestro y el trabajador, es decir, era una relación entre trabajadores; en cambio, en el régimen capitalista, el empresario fijaba, en un documento unilateral, al que se le daba el nombre de “reglamento de fábrica”, las condiciones de prestación de los servicios, que podían ser aceptadas o rechazadas, pero en ningún momento y bajo ninguna circunstancia discutidas.

El sindicalismo, fue la consecuencia natural de la formación de la comunidad obrera, nuevo ente social que proclamaría el nacimiento de un interés general, al que en aquellos tiempos se nombró el interés profesional, que no era del trabajo de hoy y de mañana, por lo tanto, un interés que contemplaba también a los hombres que vendrían en el futuro⁸².

⁸² BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª. Ed. Ed. Sista. México, 1994.

Para la consumación de esa nueva perspectiva, las comunidades obreras reclamaron la supresión de los delitos de coalición, asociación y huelga, y el reconocimiento de su derecho a sindicarse y exigir la negociación y contratación colectivas, mediante, el procedimiento de huelga.

Por otro lado, las causas inmediatas de las asociaciones sindicales fueron la miseria de los trabajadores y el trabajo en común: en las primeras fábricas deben haber conversado los obreros de las condiciones infrahumanas en que se encontraban, de la ineficacia de las leyes y de la injusticia del régimen en el que vivían.

La similitud de vida, de intereses y de propósitos, unió a los hombres, de tal suerte que en aquellas fábricas se formaron, de manera natural, y como un imperativo vital, las primeras asociaciones de trabajadores.

El sindicalismo fue un episodio en la vida social, la unión natural de los hombres para la justicia.

El sindicalismo de los siglos XIX y XX poseyeron una fisonomía distinta porque la revolución francesa suprimió los viejos privilegios de la nobleza, en cambio, lentamente se impulsó el dominio económico y político de la burguesía; a partir de ese momento, la sociedad se escindió en dos sectores generales: trabajo y capital, con lo cual, la lucha de clases tomó un rumbo nuevo: sin duda, la asociación de compañeros se propuso el mejoramiento inmediato de las condiciones de trabajo y de vida, pero le faltó la conciencia de constituir una clase social opuesta a otra u otras; además, nunca tuvo la visión de un mundo nuevo, por lo que no se le planteó la posibilidad de una revolución social que destruyera las estructuras económicas, políticas y jurídicas.

En la misma Revolución Francesa y ante el desarrollo colosal del maquinismo, los trabajadores tomaron conciencia de que formaban una clase social nueva, oprimida y explotada, y que su transformación tendría que venir de ella misma.

Por otra parte, la burguesía, que era dueña de los instrumentos de producción, se había adueñado del Estado, lo que dio como resultado que los trabajadores tuvieran, desde ese momento un enemigo muy fuerte ya que se formaba por la unión del Estado y la burguesía.

Fue así como nacieron las dos finalidades del sindicalismo; la inmediata que es el mejoramiento de las condiciones de trabajo y otra mediata, que es la creación de la república y el trabajo.

Posteriormente se presenta una oposición radical de ideas, en cuanto a que la Ley Chapelier consideraba que los únicos intereses reales que debía proteger el derecho eran los de la nación y los de los individuos particulares, mientras que la ciencia nueva afirmó que los grupos sociales, entre ellos los sindicatos, eran los grupos más fuertes e importantes y que por lo tanto debían tener el mismo derecho a la protección de las leyes.

Se consideró también que la expedición de aquellas leyes de carácter represivo y de limitación para la libre asociación se dieron como actos de fuerza, es decir, un ordenamiento impuesto a la vida nueva por quienes detentaban el poder político.

El nuevo planteamiento implicaba la superación de la concepción individualista de la vida social, del hombre y de las normas de la Ley Chapelier, cuya esencia consistía en la prohibición de cualquier acción o pretensión del trabajo, que de alguna manera estorbara al desenvolvimiento libre del capital.

La libertad sindical es, por naturaleza, un derecho político que le otorga al derecho del trabajo su categoría de derecho político; y también, es la única institución auténticamente política de nuestra era, dentro del sistema capitalista del mundo occidental, porque dentro de sus finalidades está no solamente obtener beneficios inmediatos cada día mayores para el trabajo, sino además, y como fin supremo, sustituir al régimen burgués con una propiedad socializada.

3.5 La Conciencia de Clase

Dentro de la problemática sindical existen o se generan un sin fin de cuestionamientos que a simple vista no tienen respuesta, sin embargo pueden hallarse respuestas razonables en las ideas de los teóricos del marxismo. Así Wilhelm Reich, afirma que: "...se pueden considerar como factores de la conciencia de clase todo lo que contradice el orden burgués, todo lo que contiene un germen de la revuelta; e, inversamente, como obstáculos de la conciencia de clase, todo lo que liga al orden burgués lo sostiene y lo refuerza"⁸³.

La conciencia de clase en esta concepción marxista, implica una adecuada comprensión de parte de los trabajadores o de los patrones, de su especial situación en la lucha de clases.

⁸³ REICH, Wilhelm. ¿Qué es la conciencia de clases? Trad. Paulino García Moya, ediciones Roca. 1974. p. 34.

Supone, en lo que se refiere a los trabajadores, que han dejado de lado las aspiraciones de mejoría por el camino del éxito personal y que entienden que la solución debe buscarse en la supresión del sistema capitalista y su reemplazo por una fórmula socialista. Implica, en última instancia, una postura revolucionaria desde el punto de vista de los trabajadores y conservadora desde el punto de vista de los empresarios.

De la misma manera, si el trabajador se posiciona como burgués, o sin hacer ostentación de ello, se deja de todas maneras convencer de que debe dejar a un lado toda fórmula de transformación violenta no obstante su pertenencia material al proletariado, carecerá de conciencia de clase.

No debe confundirse la condición económica con la conciencia de clase; es decir; la pobreza no supone la conciencia de clases, ni la posición económica desahogada la excluye. Reich decía que el hambre, no determina la conciencia de clase, aunque pueda producirla. En otro sentido, tampoco debe concebirse la conciencia de clase como una noción ética. “La concepción ascética de la revolución hasta el presente, no ha conducido más que a dificultades y derrotas”⁸⁴. La acción de robar, no es todavía un índice de conciencia de clases, pero un breve análisis enseña incluso aunque esto repugne a nuestro sentido moral, que el que no se adapta a las leyes y roba si tiene hambre, expresando así su voluntad de vivir, lleva en él más capacidad de revuelta que el que se libra dócilmente al matadero del capitalismo.

De este modo, Néstor de Buen L. Llega a la conclusión de que ...”la conciencia de clase supone un estadio más avanzado en la preparación del hombre frente a la lucha de clases, pero no es una constante del hombre sindical”⁸⁵.

⁸⁴ Ídem p. 32

⁸⁵ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. 11ª ed. Ed. Porrúa. México, 1998.

3.6 La Lucha de Clases

El sindicalismo es considerado por algunos autores como el resultado de la lucha de clases, es por esto, que, se entiende su regulación legal en nuestro país que plantea un sindicalismo clasista.

La lucha de clases existe desde antes que los hombres tuvieran conciencia de ella, en realidad su planteamiento surge desde el Renacimiento.

Se apoya una concepción materialista y posteriormente los historiadores de la Restauración señalaron que los fenómenos sociales modernos deben de explicarse en función del enfrentamiento entre la aristocracia terrateniente y la burguesía, lucha a la que, desde 1830 tienen un invitado, que es el proletariado.

El planteamiento preciso del problema señala que el origen de la lucha de clases radica en la contradicción de los intereses de clase. En el Manifiesto del Partido Comunista, dirían que la historia de toda sociedad hasta nuestros días no ha sido la historia de la lucha de clases.

En el proceso de esa lucha el resultado fue siempre la transformación revolucionaria de la sociedad o la destrucción de las dos clases antagónicas.

La burguesía jugó un papel altamente revolucionario rompiendo las ligaduras feudales que ataban el hombre a sus superiores naturales y pisoteando las relaciones feudales.

Sin embargo las condiciones burguesas de producción y de cambio, el régimen burgués de la propiedad burguesa moderna, que hizo surgir tan potentes medios de producción y de cambio, semeja al mago que no sabe dormir las potencias infernales que ha evocado.

El proletariado, la clase antagónica, nace en el seno de la burguesía como consecuencia necesaria e ineludible; pero la burguesía no ha forjado solamente las armas que deben darle muerte sino que, también, ha producido los hombres que manejarán esas armas: los obreros modernos y los proletarios.

Dentro de la sociedad clasista, la lucha de clases es el motor más importante del progreso social, esta función se desempeñó no sólo por la vía de la revolución, sino también durante las llamadas épocas pacíficas⁸⁶.

La lucha de clases puede desplegarse en terrenos diversos de la vida social: el económico, el político y el ideológico. La primer forma de lucha proletaria, fue la lucha económica que se refleja en la defensa de los intereses profesionales como son el aumento de salarios, reducción de la jornada, mejoramiento de las condiciones de trabajo, etc...

Esta lucha no puede tener la emancipación, sino que sólo consigue mejorar las condiciones de venta por lo obreros de su fuerza de trabajo al capitalista, y no suprime las condiciones económicas que les obligan a contratarse con los patronos y esto último no puede ser alcanzado más que con la lucha política, que es la forma suprema de la lucha de clases del proletariado.

Por último la lucha ideológica busca emancipar al proletariado de la influencia de la ideología burguesa, la cual dentro de la sociedad capitalista le viene impuesta no sólo por las organizaciones e instituciones dominantes, sino por todas las condiciones de su vida diaria e intenta lograr una toma de conciencia. El cumplimiento de esta tarea es la condición para la transformación de la lucha de clases espontánea en lucha consciente.

⁸⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª. ed. Ed. Sista. México, 1994.

Frente a la teoría marxista de la lucha de clases y de la inevitabilidad de la transformación de la sociedad de un sistema en que desaparezca la propiedad burguesa, esto es, la propiedad privada de los medio de producción, los ideólogos, de la burguesía han planteado diversas tesis que niegan su carácter irreductible⁸⁷.

La tesis de la movilidad social define el desplazamiento de los individuos o de grupos de hombres de una situación social a otra en todo el conjunto de los grupos y capas sociales y que se plantea en las sociedades abiertas, como se escribe ahora el capitalismo de tal manera que al tener el hombre la posibilidad de alcanzar por su propio impulso, las posiciones económicas y sociales más elevadas pierde terreno la lucha de clases.

En otro sentido se habla de la comunidad de intereses de las clases que presentaría al capitalista y al obrero no como enemigos de clase, sino socios en el terreno social. La técnica de las relaciones humanas es el principal instrumento para alcanzar esta solución conciliatoria que se vincula a la oferta para que los trabajadores participen en las utilidades de las empresas y aún en su administración. Esta teoría ha sido defendida por los laboristas ingleses y en alguna medida, consideramos que es legítima en los obreros, la aspiración a participar activamente en la vida de las empresas en las que están incorporados y trabajan.

Para el marxismo, a partir de la revolución social, desaparecidos los antagonismos y las contradicciones, desaparecerá la lucha entre las clases, si bien subsistirán clases diferentes: los obreros, los campesinos, y los intelectuales. Sin embargo estas diferencias sociales de clase tienen un carácter residual, porque el socialismo suprime los rasgos principales de las clases en el sentido propio de la palabra⁸⁸.

⁸⁷ Marx, Karl. El Sindicalismo. España, 1976.

⁸⁸ Marx, Karl., Op. cit.

Obreros, campesinos e intelectuales se convierten en trabajadores de la sociedad, en los dueños del país; entre ellos se afirman relaciones de amistad, de ayuda mutua y de colaboración.

Por consiguiente, las transformaciones realizadas dentro del socialismo no tienden a la creación de diferencias sociales nuevas, sino a borrar aquellas que aparecieron en las formaciones antagónicas.

3.7 El Sindicalismo como Fenómeno Clasista

La concepción clasista del sindicato tiene su origen en el pensamiento marxista e implica la idea de que el sindicato constituye la expresión de una clase social. Esta tesis es la defendida por el legislador mexicano quien los clasifica en sindicatos de trabajadores y sindicatos de patronos. Después con referencia específica a los sindicatos de trabajadores, formula una subclasificación de evidente tendencia profesional, esto es, en función bien de la actividad, bien de la naturaleza de la empresa a la que los trabajadores prestan sus servicios.

La tesis anterior ha sido atacada por autores como Juan García Abellán señalando que cualquier referencia que contenga el carácter de exclusiva y excluyente a la separación social; es considerada como mínima e insuficiente y por consiguiente como una decisión unilateral.

La tesis clasista es considerada como correcta, a pesar de que se acepta que no todos los que pertenecen a una clase económica tienen conciencia de ello y es por eso que nuestro sindicalismo es clasista, con base a un concepto económico, pero que no es considerado como político ni ideológico en ningún aspecto, dentro de la clase social, sino por el contrario, el sindicalismo está muy lejos de representar, al menos en nuestro país, el reflejo preciso de la conciencia de clase.

3.8 Como agrupación profesional

El sindicalismo debe entenderse como organización profesional, es decir, como agrupamiento de sujetos plurales que realizan una actividad similar. Su finalidad será la defensa de los intereses profesionales (colegios, órdenes, corporaciones, que integran la ordenación misma de las profesiones)⁸⁹.

Por otra parte el sindicato, como entidad profesional se distingue también en cuanto que los usuarios de los servicios de sus miembros persiguen obtener lucro o ganancia, que es, por lo tanto, un signo distintivo.

Finalmente en los sindicatos, a diferencia de los demás grupos profesionales, el ingreso facultativo u obligatorio no es condicionante del ejercicio de la actividad profesional, ni está sujeta al hecho de la incorporación, la licitud de la actividad.

El ingreso del sujeto en la entidad sólo es posible mediante su declaración de actividad laboral a ejercer, sobre entonces significación sindical la profesión hasta el punto de que el trasiego interprofesional es práctica combatida por el sindicato, quien arbitra medios para coartarlo, en defensa tanto de la propias actividad profesional, tomada en su conjunto, como por razones de prestigio sindical frente a las empresas.

La tesis anterior tiene una tendencia sindical a organizar desde arriba las actividades laborales dentro de un marco profesional de carácter obligatorio y que es ajeno, como consecuencia, a la comunicación intersindical.

En un régimen como el franquismo habría podido tener cierta vigencia esta tesis, pero no tiene ninguna en nuestro país en el que la profesionalidad, aún entendida

⁸⁹ HERNÁNDEZ JUÁREZ, Francisco. El Sindicalismo en la Reforma del Estado. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1993.

en un sentido amplísimo, ajeno al del artículo 5° constitucional, no es determinante (salvo en el sindicato gremial) del grupo sindical.

Es por todo esto que Néstor de Buen L. considera que, aún sin tener en cuenta esas razones, una tesis que plantea un sindicalismo sin ninguna característica de clase y sin sentido, no es posible aceptarla⁹⁰.

3.9 Como Instrumento formal para la mejoría de las Condiciones de Trabajo

De acuerdo a la ley el sindicalismo en México es un instrumento de clase. Si se tiene en cuenta la realidad social, el sindicalismo es consecuencia del régimen jurídico de tal manera que la fuerza social que podría representar las organizaciones sindicales se diluye en los mecanismos burocráticos, administrativos y jurisdiccionales.

En la parte superior de las relaciones Estado – Sindicatos, el sindicalismo se integra dócilmente en los organismo tripartitas y actúa, en alguna medida, como elemento contenedor de las revueltas sociales.

Nuestro sindicalismo es clasista, pero carece de conciencia de clase, se desarrolla en el terreno de las reivindicaciones económicas, pero contempla pasivamente las enormes diferencias económicos y sociales del país.

De este modo los trabajadores se incorporan a los sindicatos por necesidad y no porque así lo deseen; sino que, cuando aspiran a algo lo logran mediante los contratos colectivos, mejores condiciones de trabajo; pero suelen desconfiar, casi siempre con motivo, de los cuadros de dirección.

⁹⁰ DE BUEN L., Néstor. El sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales. Ed. Porrúa, México, 1982.

En los casos en que se lanzan a la conquista de los puestos de los comités ejecutivos sindicales, persiguen fines personales, generalmente crematísticos. Los cargos políticos a que pueden llegar: diputaciones, senadurías y, en casos excepcionales, gubernaturas, son el premio a su pasividad social y a la lealtad a las instituciones revolucionarias.

En estos términos, la actividad sindical opera sólo frente a un contrario que no es enemigo. El estado menciona que la economía mixta y la democracia social son la fórmula mágica, pero la primera no se planea sino que se llega a ella por abandono de los particulares y la segunda, simplemente, es objeto de discursos pero no sensibiliza a quienes debían de ejercerla conscientemente.

La democracia sindical resulta ilusión vana y cuando se intenta hacerla efectiva, el Estado, se abstiene de prestar su apoyo jurisdiccional o reprime a los inconformes.

De este modo, el sindicalismo deja de ser clasista en lo esencial; funciona como instrumento jurídico, de la misma manera que la huelga. Logra, en ocasiones con singular eficacia, mejores condiciones de trabajo. A veces se amenaza que se elimina con donativos económicos a los líderes, y suele emplearse del mismo modo, una especie de teatro formal que impide que los trabajadores pueden utilizar los instrumentos del derecho colectivo.

3.10 Como Fuerza Social

Durante todo el siglo XX se fue integrando el sindicalismo como una fuerza social, que superó las legislaciones antisindicales o simplemente aquéllas que eran indiferentes para conquistar después el reconocimiento estatal, inclusive como en nuestro país, a nivel constitucional.

A partir de entonces, el entusiasmo legislativo rodea el movimiento sindical de toda suerte de garantías y al mismo tiempo, encauza la fuerza social para someterla a discretos medios de control.

Se habla de libertad sindical y se intenta expresarla al decir que no es necesario permiso alguno, para constituir sindicatos, pero se exige el registro ante las autoridades sin el cual el sindicato no se le reconoce el privilegio de la capacidad de obrar⁹¹.

El registro y su negativa, ha sido ciertamente eficaz, pero las cosas tienen un límite y la consecuencia es un constante volver al punto de origen, advertido ya el enorme fraude que supone legalizar la propuesta social. Y es así, que se empiezan a producir ciertos fenómenos que están devolviendo al sindicalismo su autenticidad.

En el caso del sindicalismo bancario funcionó la fórmula tradicional: la negativa del registro impidió su nacimiento. En primer término de los empleados y, en segundo lugar, de los investigadores y profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México, el registro quedó a un lado, olvidado y repudiado y los sindicatos funcionaron como debían, esto es, como una fuerza cierta, actual y viva y no como sujeto de relaciones jurídicas sociales. Pero actualmente, esta tendencia ha entrado en crisis.

Aparentemente, el problema no es aun una situación inquietante para la tranquilidad del Estado; las huelgas universitarias suelen ser muy espectaculares pero muy poco efectivas, con las cuales el orden social no se altera en lo sustancial.

⁹¹ LÓPEZ APARICIO, Alfonso. El movimiento obrero en México. 2ª. ed. Ed. Jus. México, 1958.

Néstor de Buen se hace la siguiente pregunta: ¿Ocurrirá lo mismo si los obreros llegan a reaccionar de igual modo que los empleados universitarios?⁹².

En consecuencia y como respuesta al autor, espero que no tengan aquellos el mismo comportamiento de los universitarios, ya que el objeto final del sindicato se vería afectado en su esencia.

3.11 Los Principios Comunes a todas las Corrientes Sindicales

El Doctor Néstor de Buen Lozano, señala como principios comunes a todas las corrientes sindicales los siguientes:

Principio de Unidad: este puede tener dos significados distintos; el primero se refiere a que en el sindicato la fuerza fundamental depende de la conjunción de los trabajadores para integrar, en base a ello, un instrumento eficaz lo puede ser el patrón gracias a su mayor poder económico.

El axioma “la unión hace la fuerza” podría expresar adecuadamente este precepto. Dentro de un régimen jurídico que acepta el pluralismo sindical la unión puede dirigirse hacia la formación de organismos diferentes. En el caso contrario la pretensión de organismos de defensa de los trabajadores por determinado sector, esta pretensión se denomina “unicidad”.

La unión de trabajadores constituye el principio fundamental en que descansa la vida sindical y responde tal vez, el sentimiento espontáneo a que se refería Lenin, pero es evidente que no podría concebirse organización sindical que no se fundase en la unión de los trabajadores.

⁹² DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, 11ª ed. Ed. Porrúa. México, 1998. p. 659.

Principio de Exclusividad: este principio presupone, explícita o implícitamente, un sindicalismo de clase o, más exactamente, presupone que el sindicato comporta el dogma de lucha y no el ejercicio de derechos de la profesión y la colaboración pública.

En otro sentido el mismo principio implica que el sindicato esté integrado sólo por trabajadores o por empresarios, excluyendo así a los regímenes mixtos. Se trata de una configuración “bélica” del sindicato.

Si se parte del supuesto de que sólo se está tratando el sindicalismo obrero puede parecer ocioso el principio de exclusividad, sin embargo este principio presume como punto de partida el sindicalismo de clase.

La exclusividad sindical puede producirse en dos sentidos diferentes. El primero expresa la idea de que sólo el sindicato mayoritario tiene la representación del interés profesional ante la empresa. El segundo, que es en realidad consecuencia del primero, atribuye también al sindicato mayoritario la legitimación para celebrar el contrato colectivo de trabajo del que será titular, de acuerdo a la terminología de la ley o administrador, conforme a la más relevante en la vida sindical.

Lo anterior implica que el sindicato titular tendrá de manera exclusiva ante la empresa la representación de sus miembros y además, respecto de todos los trabajadores de la misma profesión si es gremial, o de empresa o industria, si es simplemente el mayoritario, la administración también es exclusiva del interés profesional.

La exclusividad puede derivarse de la ley, en función de la idea de sindicato mayoritario, pero se refuerza mediante los contratos colectivos de trabajo en los que obliga al patrón a tratar sólo con el sindicato, por regla general respecto de los problemas colectivos, y con mucha frecuencia también de los individuales. La ley

sin embargo atribuye a los trabajadores el derecho de impedir la intervención sindical cuando se trate de asuntos personales.

Principio de Autonomía: autonomía significa, la posibilidad de dictarse para si mismo normas de conducta, esto es, establecer un régimen jurídico. El comportamiento está determinado por la libertad.

La autonomía se plantea siempre en función de relaciones con los propios trabajadores, con el empresario, con el Estado, con otras organizaciones sindicales, de la misma o de superior jerarquía (federaciones y confederaciones).

Es evidente que la autonomía se liga con el principio de la unicidad sindical y pareciera ser que en la medida en que los sindicatos se van unificando pierden autonomía. A mayor autonomía, obviamente corresponderá menor fuerza y en una curiosa paradoja se puede producir el fenómeno de que la absoluta independencia sindical implique el gravísimo riesgo de no tener la fuerza suficiente y que ello conlleve la pérdida de la autonomía.

En nuestro país los sindicatos de empresa que no se adhieren a las centrales registradas son contemplados con desconfianza por éstas, ya que en ocasiones representaban el resultado de una maniobra patronal. Así, la autonomía frente a otros organismos sindicales puede implicar la autonomía o dependencia frente al patrón.

Principio de Democracia: si excluimos los sistemas corporativos de los que el modelo más evidente fue el español, y contemplamos las formas sindicales apoyadas en el principio de libertad sindical, especialmente el establecido en el Convenio 87 de la O.I.T., resulta evidente que la organización democrática constituye una nota permanente del sindicalismo.

Esta idea expresaría el principio de que el gobierno sindical ha de ser siempre un gobierno de las mayorías. Nuestro derecho positivo está construido, con base en la idea democrática, según se desprende del segundo párrafo del apartado VII del artículo 371 que al referirse a las asambleas dispone que: *“Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos”*.

Lamentablemente, la realidad de la vida sindical es totalmente distinta a lo que debe ser un sistema democrático y esto no debe sorprendernos ya que el siglo XX se caracterizó por la apariencia democrática, es decir, se presume la voluntad popular en elecciones para designar gobernantes, la mayoría de las veces con muchas artimañas; se habla de movimientos populares donde sólo existen intereses de un grupo oligárquico.

En el orden internacional, los organismos creados después de la última guerra viven en función de una supuesta democracia que generalmente agrupa a personas físicas afines a sus regímenes de gobierno, los más de ellos divorciados del verdadero sentir de sus pueblos, en función de intereses personales.

Lo que es notorio por ocurrir en las esferas internacionales, se repite hasta el infinito según se desciende en la escala de los organismos, aun cuando sea de una manera discreta; sólo basta enunciar las asambleas de sociedades mercantiles, las de sindicatos y aun cualquier asamblea de grupos de menos importancia, en las que el hábil manejo de las circunstancias, el saber interesar a unos y otros, crea una ficción de voluntad sabiamente apoyada en el desinterés de esos grupos humanos, generalmente mayoritarios, que siguen la línea del menor esfuerzo.⁹³

⁹³ DE BUEN L., Néstor. Op. Cit. p. 673-676.

3.12 Los Principios Discrepantes

Son tres los principios discrepantes existen y son:

Nacionalismo o Internacionalismo: La concepción del internacionalismo proletario expresada en la frase que concluye el Manifiesto de 1848, alcanza su mejor momento al nacer en Londres, en 1884, la Asociación Internacional de Trabajadores.

En los estatutos se señalan las bases para la emancipación de la clase obrera: “todos los esfuerzos dirigidos a este fin han fracasado hasta ahora por falta de solidaridad entre los trabajadores de diferentes profesiones en el mismo país y de una unión fraternal entre las clases obreras de los diversos países” y que “no siendo la emancipación del trabajo un problema nacional o local sino un problema social, comprende a todos los países en los que existe la sociedad moderna y necesita para su solución el concurso teórico y práctico de los países más avanzados”⁹⁴.

Esta tendencia se apoya en la tesis de que tienen más en común el obrero de un país con los obreros de otros países distinto que con los burgueses de su propia nacionalidad y en la necesidad de que los obreros se presten entre si todo el apoyo posible, con el objeto de destruir a su enemigo común.

Este nacionalismo, constituye un factor formidable de defensa burguesa. Los países desarrollados han superado ya los prejuicios del nacionalismo, pero entre los subdesarrollados y en aquellos en que están en vías de desarrollo, el cultivo del nacionalismo constituye una tarea esencial de la burguesía, que no duda en apoyarse en el internacionalismo económico para lograr sus propósitos.

⁹⁴ DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO COLEGIO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II, 9ª. ed. Ed. Porrúa México, 1998.

Unicidad y Pluralidad: El término “unicidad” significa la “calidad de único”, cuando se emplea para propósitos de los principios del sindicalismo, se expresa la idea de que sólo un sindicato pueda tener la representación de un determinado sector de los trabajadores. El principio contrario es el de “pluralismo sindical”. La clasificación de García Abellán en cuanto a la “unidad sindical” o “unicidad” se refiere:

1. A la existencia de sindicatos únicos por categoría profesional;
2. A la existencia de sindicatos únicos por ramas de la producción;
3. A la unificación bajo entidades superiores y sin perder su personalidad jurídica propia de unidades sindicales existentes.
4. A la atribución de ciertas y determinadas entidades sindicales de exclusivo derecho de representación ante determinados supuestos;
5. A la unión de varias agrupaciones sindicales de segundo o tercer grado.

En realidad el sindicalismo único constituye un vivo y constante deseo formal de los trabajadores; pero puede tomar el camino del totalismo sindical que es absolutamente perniciosos y contrario, en primer lugar, a los intereses de los trabajadores. En México hubo algunas tentativas para establecer el sindicalismo único pero no prosperó la tendencia, ya que en la realidad tanto la ley vigente como la de 1931 proclaman la tesis del pluralismo con una autonomía absoluta intersindical.

Sindicalismo de Gestión, de Cogestión y de Autogestión: El sindicalismo de gestión, sustenta el principio de que el conflicto de las clases, a los trabajadores les corresponde, solamente, el procurar la mejoría de sus condiciones de trabajo, respetando la autonomía empresarial y el sistema capitalista.

La cogestión, aceptando el capitalismo, intenta que sindicatos y empresarios compartan la responsabilidad del manejo de las empresas. La autogestión parte del supuesto de que las utilidades compartidas deben invertirse en la adquisición,

de conformidad a las fórmulas capitalistas, de las acciones de las empresas, para que los obreros, convertidos en accionistas, lleguen a controlarlas y dirigir las en su propio beneficio o bien, en una economía socialista moderna, que el control de las empresas lo ejerzan los sindicatos, sin perjuicios de la intervención de representantes estatales.

Con estas fórmulas, puede involucrarse el sindicalismo que sustentado teóricamente en la dialéctica y en el materialismo histórico, preconiza la desaparición de las clases, previo el escalón de la dictadura del proletariado, y el que, con alguna tradición cristiana, se apoya hoy en una crítica socialista del capitalismo pero que no encuentra sustituido adecuado para éste. En México, ambas corrientes integran el llamado “sindicalismo independiente”, motivo de inquietudes patronales, a veces visto con mal disimulada simpatía por algunas autoridades, pero que aún no refleja, no con mucho, una corriente mayoritaria de pensamiento y de acciones sindicales radicales.

3.13 Las Nuevas Corrientes

Tanto en el derecho extranjero como en el nacional, se observan diversas y variadas tendencias en las agrupaciones sindicales, en algunos países como en el caso de Italia, se observan formas libres de sindicación; la legislación deja en libertad a los trabajadores para que formen y estructuren sus asociaciones, según les parezca, acorde con el espíritu del artículo 39 de la Constitución Italiana, que afirma que la organización sindical es libre.

En el caso de México; específicamente, la legislación en la materia limita las formas de la sindicación. La ley de 1931 estableció cuatro formas de sindicación en su artículo 233; la ley de 1970, en su artículo 350, enuncia las formas de sindicación limitándose a las ya mencionadas por la ley anterior, cerrando toda posibilidad de otras formas que pudieran darse “...ya que esas organizaciones no

podrán ser registradas por las autoridades del trabajo ni cumplir las funciones que les atribuyen la ley⁹⁵”.

De Buen L, opina que “...no existe una forma jurídica sindical fuerte de la Ley Federal del Trabajo⁹⁶”, pues el organismo que se creara en condiciones distintas a las que establece la Ley tendría una naturaleza jurídica ajena o diferente al derecho del trabajo y, por lo tanto, no sería una forma de organización aceptada por la misma.

Con la inclusión en la actual Ley del Trabajo de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, en el artículo 353-Ñ, se dijo que era un asunto muy trillado el de los sindicatos universitarios, así como la constitución de los mismos, pudiendo estar formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas, y serán: De personal académico; administrativo y de institución, si comprende ambos tipos de trabajadores.

Este artículo, en ocasiones deja entrever la posibilidad de una nueva forma de sindicación, como sería el caso del sindicato de institución, sin embargo, no es así, pues en el artículo 353-P la ley lo equipara al de empresa y al de personal académico o administrativo les da el carácter de gremiales.

Nuestra legislación es partidaria de la pluralidad sindical, que permite la coexistencia de diversos sindicatos con respecto a la misma unidad económica empresarial o para una región o industria. Prevalece sobre los demás el mayoritario, sin que esto implique la existencia de los demás.

⁹⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, 9ª ed. Ed. Porrúa. México, 1998. p. 327 y 328.

⁹⁶ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, 11ª ed. Ed. Porrúa, México, 1998 p. 579

José Manuel Lastra Lastra considera que "... la sindicación única es característica de los sistemas totalitarios, y que parecería más congruente con la idea de unidad sindical, el sindicato único⁹⁷".

La pluralidad, aunque da mayores alternativas a los trabajadores, también es cierto que los divide y, por lo tanto, divide también los delitos en la lucha por la consecución de sus reivindicaciones sociales y económicas.

3.14 La Ubicación del Sindicalismo

El movimiento obrero en México, como en otros lugares, está condicionado a una serie de factores económicos, sociales, políticos y jurídicos; es por eso que debido al retraso industrial en nuestro país, la transición de dicho movimiento fue un tanto tardío. La existencia de grandes fábricas o regiones fabriles donde se concentra la actividad económica es la base de un proceso de natural agrupación de los trabajadores. El trabajo en las fábricas conduce a los trabajadores a estar en contacto continuo, la producción se desarrolla por una gran cadena de operarios que sólo participan en una mínima parte, ejecutan todas las actividades del proceso de la producción⁹⁸.

Todo esto conduce a los obreros a la cooperación en el trabajo, asociándolos en el proceso productivo. La concentración en la industria y la especialización de las funciones en la división del trabajo son las bases económicas de la organización sindical obrera. Por una parte, el raquítrico desarrollo de la industria nacional dificultaba la asociación obrera y, por otra, el movimiento obrero se presentaba como una simple prolongación del europeo y el norteamericano, siguiendo las tendencias del anarquismo y del cooperativismo.

⁹⁷ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, 1ª ed. Ed. Porrúa. México, 1999. p. 240

⁹⁸ Ibidem.

El proceso de industrialización en México se produce con mayor auge durante la etapa porfirista, ya que en esta época fueron creadas las empresas manufactureras en nuestro país, en el ramo de hilados y tejidos, ferroviarias, mineras entre otras y aunado a esto, surgió el proletariado industrial, anteriormente la producción, en su mayor parte, descansaba en las haciendas porfirianas que, en algunos casos, exportaban sus productos al extranjero. El fenómeno de asociación surge junto con el desarrollo industrial y nuestro país no quedó excluido a esto.

El Círculo de obreros, que tenía por objeto vigilar los intereses del trabajo y luchar por la minoría que representan las clases obreras y proletarias, llegó a contar en sus filas, en octubre de 1874, con más de ocho mil trabajadores, en su mayoría artesanos y obreros de hilados y tejidos.

El 5 de marzo de 1876, se fundó la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, que consiguió el fortalecimiento del principio de unión de los trabajadores, constituyéndose después, en 1890, en la orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos, la liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril entre otras. En Cananea se fundó la Unión Liberal Humanidad y, en Orizaba, Veracruz el Gran Círculo de obreros Libres, ambos organismos fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco.

En 1911 se constituyó la Confederación Tipográfica de México. En 1912 se fundó el Departamento del Trabajo y se estableció la Casa del Obrero Mundial que, en 1913 conmemoró por primera vez en el país el 1° de mayo, exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical.

La casa del Obrero Mundial, con tendencias netamente sindicalistas; procuraba agrupar a los trabajadores en sindicatos y asociaciones profesionales. Sus

métodos de lucha consistían en el sabotaje, el boicot y la huelga general. La primera huelga en que tomó parte la Casa del Obrero Mundial fue declarada en el café inglés, durante la cual, los obreros para colaborar en ese acto con los meseros huelguistas, ocuparon las mesas del establecimiento en calidad de clientes.

3.15 La Personalidad Jurídica de los Sindicatos

Las causas que originaron el movimiento obrero fue la realidad social de los sindicatos y de las luchas mediante las cuales impusieron al capital las huelgas y la negociación colectiva, aún en ausencia de la personalidad jurídica e independiente del beneficio inmediato de sus miembros, poseen fines propios que trascienden a las generaciones que los constituyen y sobre todos, que son ellos los que luchan por la sociedad del mañana.

Sin duda alguna, los sindicatos tienen como sustrato a personas físicas, pero sus fines integran una tríada que consiste en el beneficio inmediato de cada trabajador, la creación de condiciones de trabajo justas para el futuro próximo y la preparación de un mundo mejor de un mañana lejano⁹⁹.

La sociología de nuestro tiempo ha elevado sobre la visión de la sociedad individualista para mirar a los pueblos y a las naciones como comunidades naturales, formadas por personas físicas y cada día con el despertar de la conciencia de la realidad social de estas organizaciones, las empujó a exigir, igual que los hombre del Siglo de las luces, el reconocimiento de su existencia y el derecho a devenir personas jurídicas, por el solo hecho de su existir. La personalidad jurídica de las comunidades menores no es una donación del

⁹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II 9ª ed. Ed. Porrúa, México, 1998

Estado, sino el reconocimiento de una realidad social, cuyos intereses deben ser protegidos por el orden jurídico.

En cuanto a la personalidad jurídica de los sindicatos en el derecho mexicano se puede decir que, nuestras organizaciones obreras siguieron la ruta, que puede decirse universal, del movimiento sindical europeo y norteamericano pero algunas circunstancias especiales obligaron al legislador, a partir de la Constitución de 1917, a reconocer la personalidad jurídica de los sindicatos.

Las fracciones XVI y XIX de la Declaración, reconocieron a los sindicatos como los representantes de los intereses y derechos colectivos; transformaron la huelga, de simple hecho productor de efectos jurídicos en acto jurídico; facultaron a los mismos sindicatos a solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que fijaran las condiciones colectivas de trabajo que deberían regir en las empresas o ramas de la industria a revisión; y al prohibir el paro empresarial y ante la suspensión o terminación unilateral de los trabajos de la empresa, autorizó sin embargo a los patronos, cuando concurrieran circunstancias económicas o técnicas que lo justificaran, a que solicitaran de las mismas Juntas que los autorizara para suspender o dar por terminada, parcial o totalmente, sus actividades.

Con el transcurso del tiempo se han afinado las ideas que afirman que el derecho del trabajo ya no puede ser colocado ni en el derecho público, ni en el derecho privado, porque forma parte de un género nuevo, que es el derecho social¹⁰⁰.

La personalidad jurídica de los sindicatos no es ni pública ni privada, es una personalidad social, porque no es ni una persona estatal ni una sociedad civil o mercantil.

¹⁰⁰ SANTOS AZUELA, Héctor. El Sindicalismo en México. Ed. Porrúa. México, 1994.

La personalidad de los sindicatos nace desde su constitución, de tal modo que el registro es únicamente el elemento que sirve para autenticar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones; está individualizada a la asociación, porque la distingue de cualquier otro agrupamiento humano y la hace impenetrable a las restantes instituciones sociales; finalmente, le otorga la representación jurídica de la totalidad de los intereses y derechos de la comunidad, también está presente en todo momento para actuar frente al capital y ante cualquier autoridad, en defensa de los intereses colectivos de la comunidad obrera y en representación de cada uno de los trabajadores en defensa de los derechos que deriven de las relaciones individuales de trabajo.

No existe una regulación concreta de las relaciones entre los sindicatos y el Estado, regidas por el derecho público, porque en todos los actos de las organizaciones obreras está siempre presente el derecho del trabajo, en forma más o menos expresa y amplia.

Después de la reforma cardenista que suprimió la prohibición, los sindicatos pueden intervenir en la vida política nacional; como consecuencia, tienen que actuar dentro del orden jurídico, en relación con el derecho constitucional, y por otra parte, con alguna frecuencia integran organismos públicos que no son instituciones puramente laborales, sino públicas, con las circunstancias de que las resoluciones que ahí se dictan ejercen influencias fuertes sobre la vida pública general.

Es tan amplia y tan noble la actividad social de las organizaciones obreras, que ni ellas, ni la legislación, ni los estatutos sindicales, quieren que se distraigan en la vida de los negocios y es debido a esto que la ley les otorga una personalidad privada limitada y por lo cual también se les prohíbe ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro¹⁰¹.

¹⁰¹ RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Ed. Trillas. México, 1991.

La capacidad limitada de derecho privado de que gozan los sindicatos se refiere a la libre adquisición de bienes muebles, en tanto que, en relación con los bienes inmuebles, pueden adquirir únicamente los destinados inmediata y directamente al objeto de sus institución.

Por último, por lo que se refiere a la desaparición de la mencionada personalidad jurídica; ésta se da por la disolución del sindicalismo y la cancelación del registro, previo el juicio correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El principio de pluralidad sindical es el corolario de la libertad de constitución de los sindicatos, lo cual significa que los individuos son libres de constituir varios sindicatos para una misma actividad profesional; es decir, es el privilegio de escoger o elegir entre diferentes sindicatos, optando por aquel que mejor se ajuste a sus ideas y pretensiones¹⁰².

A veces, esto origina ciertas contradicciones, ya que supone que la necesidad de conjunto y la conveniencia de unión de la lucha, se desvirtúa con la diversificación de asociaciones profesionales.

La pluralidad sindical debe partir o generarse de un hecho que es la igualdad absoluta entre los diversos sindicatos, porque sin esta igualdad, la facultad de crear varios sindicatos no sería más que una libertad ilusoria.

En la actualidad la tendencia en México es a favor del sindicalismo plural que a mi parecer viene altamente ligado con el principio de libertad sindical¹⁰³.

Por lo anterior se puede concluir que existen argumentos a favor y en contra de la pluralidad sindical, porque por un lado se le considera que trae consigo beneficios

¹⁰² DEL CASTILLO, Efraín Raúl. Sindicalismo. Ed. Depalma, Argentina, 1984.

¹⁰³ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Ed. Porrúa. México, 1990.

implícitos para el trabajador y por otro lado se considera que quiebra la unidad de la clase obrera, estimula la competencia entre los sindicatos, la ambición de sus líderes y debilita la organización obrera.

El régimen de pluralidad sindical presupone un sistema económico consolidado, y un nivel de desarrollo nacional muy importante¹⁰⁴.

¹⁰⁴ HERNÁNDEZ JUÁREZ, Francisco. El Sindicalismo en la Reforma del Estado. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1993.

CAPÍTULO IV

LA DIVERSIDAD SINDICAL EN EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

4.1 EL ÁMBITO DE LA LIBERTAD SINDICAL

En el capítulo anterior mencioné que la libertad sindical fue la conquista más grande e impresionante que originó el movimiento obrero en el siglo antepasado, con esto, y la extinción de las corporaciones de oficios, marcaron el final de una forma de producción que imponía la nueva potencialidad adquirida en la fábrica, con los nuevos instrumentos para producir, sustituyendo así, con las máquinas, el ya para entonces inoperante sistema de taller gremial.

La Declaración Francesa de 1789 no garantizó la libertad general de asociación; lo cierto es que el pueblo francés aceptó, debido a las presiones de la clase trabajadora. La libertad sindical no surge sino hasta que se reconoció la libertad general de asociación, por lo que puede decirse que la libertad sindical pudo vivir sin la libertad general.

Con los nuevos lineamiento de producción impuestos por el desarrollo industrial, surgieron novedosas formas de organización proletaria y así, la producción medieval tuvo corporaciones de oficios y la producción capitalista de la industria tuvo al sindicato como unidad organizacional.

La libertad sindical es un derecho del ser humano en el sentido de que está fundada sobre lazos naturales establecido entre los miembros de una misma profesión; su esencia es fundamentalmente individualista y se invoca para fundar un sindicato, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o bien para tener la oportunidad de afiliarse a otro.

Es por eso que, la libertad sindical es una manifestación de la libertad individual o al menos se considera como complemento una de la otra y que es inherente a los trabajadores. En ejercicio de ésta se llega a la creación de un grupo, que tiene una personalidad distinta de los sujetos que han contribuido a su constitución; dicho grupo en su origen ha sido el resultado de la iniciativa individual, pero más tarde son sustituidos en gran parte, sus creadores. De este modo la libertad sindical tiene como sujeto, no solamente al individuo sino al sindicato y entre ellos en ocasiones pueden surgir conflictos.

De hecho toda la historia del sindicalismo ha estado impregnada del eterno enfrentamiento entre el individuo y el grupo, ya que al lado del individuo y de su interés individual se coloca el grupo y el interés general de la profesión.

Hablando un poco de antecedentes, tenemos que el primer país que suprimió el delito de coalición fue la Gran Bretaña, al abrogar en 1824 la denominada "Combination Acts", de 1799 y 1800, pero no fueron plenamente legales los sindicatos sino hasta después del voto sobre la Ley de Sindicatos Profesionales, en 1871.

En Francia el delito de coalición y de huelga fue suprimido, por obra de la Ley del 25 de mayo de 1864; donde los artículos 414 y 415 del Código Penal fueron derogados y sustituidos por un nuevo texto que definía los delitos que atentaban contra la libertad de trabajo, y el artículo 416 del Código Penal, continuó vigente para reprimir el delito de poner en el índice a los trabajadores.

Los ejemplos de Gran Bretaña y Francia fueron observados por Bélgica en 1866 y Alemania en 1869, Austria en 1870, los países Bajos en 1872 e Italia en 1890.

Es a principios del siglo XX que los delitos de coalición y de huelga comenzarían a ser desterrados de la legislación penal en la mayoría de los países. En el caso de México, correspondió el famoso Código Penal de Martínez de Castro, dentro del

cual en su artículo 922, del capítulo XI, referido a la Asonada o motín–tumulto, y el artículo 925 que tipificaba delitos contra la industria y comercio. Más adelante, quedaría reglamentada en definitiva la libertad de asociación en el texto de la constitución de 1917.

En cuanto al concepto de libertad, lo podemos entender como posibilidad de acción y de elección, son las opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas viables dentro de un sociedad. Ésta no es entendible, en cuanto a su ejercicio como un facultad absoluta, omnímoda e ilimitada. El ser humano por naturaleza es libre, pero su libertad no debe invadir la de los demás y no puede ir en contra de los principios básicos de moral y ética. Es por eso que el derecho interviene día a día para hacer compatible las cualidades y aptitudes del ser humano para que todos los componentes de la sociedad tengan la posibilidad de actuar en los límites del equilibrio y la armonía social.

El derecho sindical asume cuatro aspectos que lo caracterizan que son:

- a) El derecho individual de asociarse profesionalmente,
- b) La estructura sindical como manifestación del derecho reconocido,
- c) La acción sindical como el derecho a ejercer sus funciones de tutela profesional y,
- d) El ordenamiento jurídico que permite el libre ejercicio.

Actualmente, la gran mayoría de los países en sus constituciones, acepta el derecho de asociarse sindicalmente para la determinación colectiva de las condiciones de trabajo y la defensa de los intereses económicos colectivos.

García Oviedo considera que la asociación no tiene otro origen que la voluntad particular y, una vez constituida, nadie está obligado a incorporarse a ella, es decir, “...se asocia el que quiere y cada cual puede salir cuando le plazca, de la asociación¹⁰⁵”. Se ha considerado que la libertad sindical tiene dos bases

¹⁰⁵ GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado de Derecho Social, España, 1952. p. 576

sustentadoras esenciales, una de carácter colectivo que consiste en el derecho a fundar u organizar sindicatos y otra que es de carácter individual y que se refiere al derecho de afiliarse al sindicato que se prefiere o el de no afiliarse a ninguno.

La dimensión individual se concreta en los derechos del individuo frente al Estado y para con los demás poderes públicos, ya dentro de la empresa o frente al propio sindicato.

En cambio la dimensión colectiva, hace referencia a los derechos de autonomía conflictual. Es decir, la entidad sindical actúa en la libertad sindical cuando está en vigor un régimen de pluralismo sindical y ésta entraña el reconocimiento de la posibilidad social y la legitimidad jurídica de que existan varios sindicatos en una misma categoría profesional.

Esta pluralidad sindical, que no se da siempre, acarrea sin duda desventajas a la inmediata eficacia de los movimientos sindicales y dificultades técnicas a su coordinación, pero aún con esto no se puede aceptar el que se imponga una unicidad forzada, la cual privaría al sindicalismo de su espontaneidad característica que constituye, indudablemente, la aportación más positiva a la vida pública actual.

La diversidad existente en el sindicalismo sólo puede superarse sin tener que apartarse de los principios de la libertad sindical, por la natural extinción de una o varias organizaciones concurrentes o por el entendimiento directo y consiguiente fusión de las organizaciones en competencia.

Los derechos sindicales básicos son el conjunto de normas jurídicas que permiten a las organizaciones profesionales, conjuntos normales de convivencia humana y defensa de legítimos intereses.

La libertad individual de sindicación se manifiesta en dos sentidos uno positivo y otro negativo, el primero consiste en promover y constituir asociaciones sindicales y el segundo en la libertad de no adherirse a una determinada asociación.

La libertad sindical fue, el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, a fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de la condiciones de trabajo; sin embargo, fue, al mismo tiempo, un derecho frente al Estado, un dejar de hacer a los trabajadores y el no prohibir a las asociaciones sus luchas huelguísticas.

En un contexto pleno, puede ejercerse positiva o negativamente; si es positiva, se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; si es negativa, se tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, ya que si es libre para decidir su ingreso, también es libre para oponerse a ingresar.

Vicente Lombardo Toledano, opinaba que: *“...la libertad era un nuevo camino creado por el estado para la emancipación integral del proletariado y un derecho limitado a la defensa de sus intereses materiales, tratándose del capitalismo¹⁰⁶”*.

De la Cueva señala que: *“... la libertad sindical que se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra¹⁰⁷”*.

¹⁰⁶ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La libertad sindical en México. Universidad Obrera, 1926. p. 25

¹⁰⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. 9ª. ed. Ed. Porrúa, México, 1998. p. 241 y 242

Néstor de Buen L. opina que es “... un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una ategoría de sujetos, de relevancia social¹⁰⁸”.

Nuestra legislación laboral adoptó el Convenio Internacional número 87, referente a la libertad sindical, el cual entró en vigor el 4 de julio de 1950 y su espíritu en teoría, ha persistido en el texto de la Ley Federal del Trabajo en los artículos 358 y 359, fracción XVI del apartado “A” del artículo 123.

4.2 Sindicalización Libre y Sindicalización Obligatoria

El sindicalismo, como se ha venido mencionado antes; es el resultado de la unión natural de los trabajadores cuya intervención es la de incrementar su fuerza. La actividad sindical por lo general, siempre va encaminada a necesidades en concreto de ciertos y determinados trabajadores.

Los sindicatos en sus comienzos fueron asociaciones libres, que tenían como único propósito la unidad, pero una de sus intenciones claras y concisas eran, el enfrentar al capital.

El reconocimiento de la libertad sindical, la legitimación de su actividad política, principio aceptado actualmente por nosotros en el derecho laboral, la formación de diversas corrientes ideológicas, el planteamiento de la fuerza mediata del movimiento sindical, entre otras circunstancias, lanzaron a los dirigentes obreros a una lucha por el control de las grandes masas de trabajadores.

El totalitarismo sindical es una forma de dictadura sobre los hombres, ejercida por los dirigentes del grupo y si éste actúa en connivencia y con el apoyo del Estado, se transforma en uno de los eslabones del totalitarismo estatal.

¹⁰⁸ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, 11ª. ed. Ed. Porrúa. México, 1998. p. 537.

Existe un derecho personal a la sindicación y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libres, destinadas a la realización de los fines supremos del derecho del trabajo; ya que lo que el trabajador busca al sindicarse son los beneficios inmediatos de la sindicación, su finalidad última es la redención del trabajo y el progreso general de la clase trabajadora.

La doctrina sostiene uniformemente que el derecho sindical personal consiste en la libertad para ingresar a una asociación ya existente o para constituir una nueva, en unión de otros trabajadores, lo que presupone la obligación estatal de abstenerse de todo acto que pueda obstruir la libertad personal.

La libertad personal de sindicación, es un derecho originario de cada trabajador; las disposiciones que lo rigen son la Declaración de los Derechos Sociales de 1917; La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948: la Ley Federal del Trabajo de 1970 y el Convenio 87 de la O.I.T. de 1948, ratificado por el Senado mexicano, según se desprende del Diario Oficial de la Federación del 16 de octubre de 1956.

En el orden jurídico mexicano la sindicación es un derecho de cada trabajador, más no un deber, por ello se habla de libertad personal de sindicación, lo que significa que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero también puede abstenerse de llevarlo a cabo.

No existe ninguna norma en nuestro orden jurídico o en el derecho internacional que imponga la obligación de sindicarse.

La sindicación obligatoria, por el contrario, constituye la negociación de la libertad, pero en defensa de esta postura surgen ideas como de que ésta libra de las violaciones y coacciones que la multiplicidad de asociaciones obreras y patronales

crea; que el proletario consigue mayor fortaleza y otorga mayor unidad a la clase trabajadora.

Los autores que así opinan utilizan los siguientes argumentos a favor:

- a) Existen una mayoría de obreros no agremiados que resta fuerza al conjunto;
- b) El haber obreros sindicalizados y otros que no lo son, permite al patrono a seleccionar a los trabajadores conforme a sus intereses y,
- c) La huelga, como expresión colectiva de mejoramiento, fracasa por falta de unanimidad entre los obreros cuando no dependen de un sindicato las decisiones predominantes.

Totalmente en contrario con las ideas anteriores tenemos que la sindicalización obligatoria anula la libertad, los fines de los sindicatos estarán predeterminados, sus autoridades vigiladas, su reglamentación impuesta y lo que era un derecho se convierte así en un deber, además, implica el retorno al régimen de las antiguas corporaciones de oficios, porque un sindicato tienen el riesgo de ser un cuerpo sin voluntad y sin alma.

4.3 Unidad Sindical

La unidad de la clase trabajadora ha sido siempre la base de su evolución y sus posibles victorias. *“La única forma de hacer marchar al proletariado por su propio camino, es la lucha común por objetivos comunes, que lleva de un modo natural y lógico a la unidad orgánica”*.¹⁰⁹

¹⁰⁹ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Escritos sobre el movimiento obrero. México, Universidad Obrera, 1975. p. 202

Sin la unidad en las organizaciones sindicales como táctica y sin una meta permanente, los hombres sindicalizados pierden su fuerza de grupo, pues al tener problemas diferentes de trabajo, objetivos y aspiraciones contrarios no participarán del mismo interés y objetivo común. La justificación sociológica de esta tendencia unitaria está en que los problemas de los hombres que viven en el campo del trabajo se mantienen dentro de un nivel que, con algunas excepciones y escasas diferencias, coinciden con los de la mayoría de ellos. De este modo se involucran en la misma problemática y se va generando el que tenga nuevas tácticas, metas y objetivos análogos para la defensa de sus intereses.

Mientras exista una clara división entre sindicatos, entre las federaciones y las confederaciones que los agrupan, la clase obrera seguirá negándose a sí misma la pluralidad de cambiar las estructuras sociales injustas. El sindicato único fue producto de los regímenes totalitarios como la Italia fascista, España durante el franquismo y otros tantos países que imitaron estas formas de asociación política y social. El Estado reconoció un solo sindicato que representaba la unidad de la profesión y bajo tales condiciones; el movimiento sindical unitario es en derecho o de hecho obligatorio.

Los partidarios de los sindicatos únicos argumentan que éstos aseguran la fuerza e independencia del movimiento sindical, otros aseguran por el contrario, que engendran abusos y errores.

El sindicato único no evita los riesgos de encontrar, en el seno de la organización los que serán designados representantes con diversas tendencias. Un sindicalismo único no estimula el progreso, debido a la existencia de varias agrupaciones, puede dejarse ganar por la rutina y olvidar sus objetivos esenciales. La unidad de los miembros conduce a la acción totalitaria. La absorción de sindicatos únicos por los estados totalitarios, constituye una prueba fehaciente.

Los adversarios del sindicato único han realizado esfuerzos por demostrar el carácter peligroso y autoritario de este sistema que reduce a trabajadores y

patrones, la acción simple y tajante de ingresar o no a un sindicato único. Además podría ocurrir que el sindicato perdiera su autonomía y su dirección.

La unidad sindical es considerada como el *desideratum* de teóricos y dirigentes sindicales, que pretenden asegurar la eficiencia de un ente determinado.

4.4.- El sindicalismo y las nuevas tendencias de la Administración Pública Transparencia, Ética y Rendición de Cuentas.

La Rendición de cuentas

En el horizonte de la sociedad democrática, el ejercicio del poder es inexplicable sin aludir a los valores y las instituciones que sustentan su eficacia, legitimidad y responsabilidad. El poder con frenos y contrapesos es congruente con la cultura democrática, dado que uno de sus principios cardinales es la división y cooperación de las funciones, para evitar el abuso o la arbitrariedad de los gobernantes y los administradores públicos. El poder democrático no aspira a la unanimidad ni a los apoyos que nacen con la visión holística. Es un poder crecientemente responsable que tiende a comportarse con base en las reglas escritas que se originan con la constitucionalidad y la vigencia de las libertades públicas, que son el vínculo que explica y acredita el desempeño transparente de las instituciones públicas.

El poder democrático se caracteriza por reconocer que tiene límites y restricciones, porque se sustenta en reglas formales que deben favorecer condiciones de certidumbre y responsabilidad, que son factores indispensables para alentar el desarrollo de las sociedades emprendedoras que se rigen por los valores de la democracia representativa. Por consiguiente, el conjunto de atribuciones que desarrolla tiene como fundamento los valores de la medida, el respeto jurisdiccional, la responsabilidad explícita, la importancia de las instituciones y la eficacia de las acciones emprendidas.

En consecuencia, la rendición de cuentas es parte vital del poder democrático porque alude a los tiempos, modos, procedimientos y procesos que deben cumplirse, para que las instituciones se desarrollen de manera prudente, seria y legítima. La rendición de cuentas –accountability- sitúa la relación compleja entre el ejecutivo y el legislativo; entre los ciudadanos y las autoridades electas; entre la responsabilidad que tiene los políticos electos y los funcionarios designados para entregar resultados diáfanos al público ciudadano.

La rendición de cuentas es la fuente de la confianza política que los ciudadanos tienen en las instituciones, y es el camino para que el ejercicio del poder no se efectúe en el anonimato ni en la irresponsabilidad, sino de cara a las reglas que estructuran los valores de la vida pública. El carácter público del poder es la cualidad más sobresaliente de las sociedades democráticas, pues implica la certidumbre del que está sujeto a los controles que demanda la organización republicana del gobierno.

El carácter público del poder es condición insoslayable para que, en su ejercicio, se ciña a las normas prescriptivas que son indispensables para garantizar la convivencia de las personas, grupos y las instituciones. Con ésta perspectiva, la rendición de cuentas se inscribe en la cultura de la democracia, y, a partir de la misma, se constituye en una diversidad de prácticas que reflejan cómo la sociedad y el gobierno articulan su responsabilidad para preservar la utilidad y eficacia de las instituciones públicas.

La rendición de cuentas tiene especial relevancia en los proceso de reforma institucional que han emprendido los gobiernos democráticos. Ante la crisis del estatismo recurrente y la persistencia de los gobiernos sobredimensionados, las instituciones públicas son motivo de revisión y reforma para dotarlas de los elementos necesarios que les permitan cumplir con mejores instrumentos las tareas que tienen a su cargo.

La rendición de cuentas es fundamentalmente un sistema de responsabilidades que se han de asumir para que los directivos electos y los funcionarios designados no se sustraigan a las implicaciones que se derivan, cuando no se observa el espíritu y el contenido de las disposiciones que garantizan el orden jurídico y político de la sociedad.

Con la rendición de cuentas es posible identificar que la actuación en la función pública tiene implicaciones administrativas, civiles, penales y políticas que son parte importante de la institucionalidad que demanda la vida democrática. No hay modo alguno de evadir la responsabilidad pública, dado que el compromiso de gobernar y administrar es correlativo a la misión de conservar el gobierno y desarrollar la sociedad. En el caso particular de los sindicatos esta cultura de la transparencia en la administración de los recursos aún continua siendo un anhelo en virtud de que los líderes sindicales se niegan a presentar o rendir ante sus agremiados las cuentas producto de las cuotas que ellos depositan para la sobrevivencia del propio sindicato. Ignorando en muchos casos la suerte de estas ya que en la mayoría de los veces desafortunadamente engrosan las arcas personales de líderes sindicales deshonestos.

Ética Pública

Un aspecto esencial de la sociedad moderna es que los valores sean asimilados y cumplidos para ordenar mejor el desenvolvimiento social y cultural. La falta de convicción en el cumplimiento de los valores, deteriora las instituciones y la institucionalidad de la vida pública. Por tanto, es necesario que la ética se constituya en un medio relevante para favorecer una mejor morada en los ámbitos privado y público.

Como fuente de valores que se orientan al deber ser de las cosas, la ética fortalece la toma de conciencia para que las personas y los grupos adopten las máximas del buen obrar. Define, además, el universo relacionado con las

conductas rectas, honradas y responsables. Estimula en la conciencia humana, el aprendizaje de las premisas que favorecen el entendimiento de lo social y lo público a la manera de un imperativo categórico.

El apego republicano a las normas y la aceptación democrática del orden jurídico y político, se garantiza mejor cuando los ciudadanos actúan de un modo razonable, es decir, de acuerdo al espíritu y contenido de las normas. El razonamiento en el terreno de la ética, significa valoración de premisas para definir los principios rectores de la convivencia pública. El razonamiento de los valores es la clave para vincular los hechos deseados y los esperados. El razonamiento de los valores se orienta a destacar las propiedades del buen obrar y a conseguir la articulación entre propósitos expresados y acciones conseguidas.

La ética es fuente de valores que conjugan la equidad, la honradez, la moral y el imperativo de no considerar a las personas como medios, sino como fines en sí mismo.

La ética es el mundo que da origen a las conductas diáfnas y a las acciones que favorecen resultados transparentes y caracterizados por la honradez. En términos públicos, la ética es el centro que permite fortalecer la vida en asociación, es decir, la vida republicana que es congruente con el sistema de la democracia moderna. La vida republicana alude a la existencia de ciudadanos responsables, que asumen la participación en los asuntos de interés compartido en un plano de igualdad jurídica y política. La ética fortalece lo público con premisas que tienden a consolidarlo como auténtico modo de vida. El apego a las normas, el respeto a la autoridad, la contribución al gasto público vía el pago de impuestos, la lealtad con el orden establecido y el disfrute de los beneficios con base en reglas de equidad, son aspectos importantes para impulsar una vida colectiva más activa, productiva y eficaz.

La ética de la responsabilidad que maneja Max Weber es una de las columnas vitales que deben situarse con relación al gobierno y la administración pública, dado que en una y otra institución, tiene un sistema de influencias que no es posible negar cuando se valora la importancia de la acción pública. Para el gobierno, implica, que sus deberes están definidos por las normas positivas que indican sus atribuciones y las restricciones que deben cumplirse, para dar vigencia a la efectividad que se deriva de las reglas institucionales convenidas en cumplir en razón de la vida pública.

Con la ética es posible entender a la sociedad como un conjunto de comunidades morales en las cuales hay personas y ciudadanos que rigen sus actos de acuerdo a valores y sistemas de creencia que acreditan la pluralidad cultural, política e ideológica. El ejercicio de la libertad es punto medular para situar los propósitos y las acciones de las personas y los propios ciudadanos.

De hecho, es la libertad el aspecto más relevante para identificar el compromiso que se tiene con la ética. La libertad con fines públicos denota el cumplimiento de normas convenidas, así como el grado de apego con su espíritu y contenido. La libertad de los ciudadanos sólo tiene como límite la libertad de los demás. Por ello, libertad y ciudadanía son el eje de una vida republicana que se organiza en instituciones y procedimientos que contribuyen a dirimir, de modo razonable, las diferencias que surgen con la vigencia del pluralismo ideológico y político.

La convicción de actuar razonablemente pertenece al mundo íntimo de los ciudadanos. La misma, es decir, la convicción es la guía que orienta las formas y los medios que se utilizan para tener un lugar en la vida pública. La ética se relaciona con la convicción de las personas y la tabla de valores que profesan en el cumplimiento o no de las normas sociales y políticas. Por tanto, la ética de la vida pública es una ética cívica, dado que destaca la conducta de los ciudadanos en razón de los derechos y los compromisos que se tienen.

El mundo de la subjetividad es el que se traduce en pautas objetivas de vida que tienen como propósito que los ciudadanos actúen razonablemente para preservar el respeto por los valores de la libertad, la equidad y el bienestar compartido. Es el mundo de la subjetividad, el que da cabida a lo íntimo y a la convicción en cuanto fuerzas motrices que definen el ejercicio de la libertad externa. Ésta condensa el disfrute de los derechos y la responsabilidad de los ciudadanos con el universo de lo público.

Es precisamente en este orden de ideas que se pretende que los líderes sindicales actúen en el ejercicio de la ética como valor fundamental que dé a sus actos la connotación de honorabilidad que la clase trabajadora merece, transparentando sus actos en lo que se refiere a sus asuntos económico y políticos para que se dé seguridad a los trabajadores.

Transparencia.

Es importante recordar que desde el año de 1977 constitucionalmente queda establecida en el artículo 6º constitucional la garantía de parte del Estado de acceso a la información, que a la letra dice: “el derecho a la información será garantizado por el Estado”; sin embargo, tendría que pasar un cuarto de siglo para que, en efecto se legislara y reglamentara tal derecho. La Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el martes 11 de junio de 2002 y entro en vigencia el día siguiente a su publicación; y a partir del pasado 12 de junio de ese año, se presentaron solicitudes específicas de acceso a la información, o de acceso y corrección de datos personales, como en efecto sucedió.

La democracia en México avanza y se perfecciona con la promulgación, publicación y entrada en vigor de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental; se da un paso cualitativo en las

responsabilidades gubernamentales relativas al buen gobierno, al fortalecimiento institucional, en la publicación del poder, los recursos a su disposición y los procedimientos de actuación, en la acentuación del ingrediente público de la administración pública, y en la rendición de cuentas de los tres poderes de la Unión, ejercicio que cada vez será parte esencial de la cotidianidad. También representa un factor de acercamiento entre el Estado y la sociedad civil; asimismo se reviste a la sociedad de un marco normativo e institucional con la Ley y la creación del IFAI, parte del empoderamiento de la misma en la medida en que se avanza por los senderos de la democracia.

Es indispensable tener claro en este ejercicio de educación cívica, desarrollo político y avance cualitativo en el tránsito a una mayor y más consistente democracia, que será papel de la ciudadanía hacer uso de este derecho constitucional; la obligación de las dependencias, entidades e instancias públicas federales en general es cumplir el contenido de la ley y los aspectos y procedimientos más detallados del Reglamento correspondiente, pero es responsabilidad de la sociedad civil hacer uso efectivo de los beneficios y servicios que ahora están a su alcance, requisito necesario para un mayor fortalecimiento y protagonismo de la misma en el siglo XXI.

4.5 Caso del Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara

Amparo en revisión 337/94.- Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara.

En este primer caso de demanda la protección y el amparo de la Justicia Federal por los lineamientos que se señalan enseguida:

Los quejosos aducen, que el hecho de que en cada Poder, dependencia municipal, organismo descentralizado, empresas o asociaciones de participación mayoritaria estatal o municipal, no pueda existir más de un sindicato; les afecta, porque se considera inconstitucional, atenta en contra del derecho de la libre asociación sindical y afecta los intereses jurídicos de la agrupación quejosa puesto que le limita sus derechos más elementales, como lo es la libertad de asociarse como agrupación sindical.

El artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del estado de Jalisco y sus Municipios establecen, que en cada Poder, dependencia del Poder Ejecutivo, municipal u organismo descentralizado así como asociaciones de participación mayoritaria estatal como municipal, no podrá existir más de un sindicato; y en los archivos de este órgano jurisdiccional aparece registrado el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara; desde el 30 de enero de 1980.

La parte quejosa por su parte, argumenta que, mediante el pleno de una asamblea constitutiva se organizaron los miembros de la Universidad de Guadalajara para efecto de constituir el Sindicato del Personal Académico de dicha Universidad.

Por escrito de fecha 31 de mayo y dentro del plazo de los 10 días naturales a la constitución de este gremio; el primero de junio del mismo año se solicitó a través del Comité Directivo la toma de nota y por consiguiente el registro de dicha asociación sindical, pero mediante la resolución de fecha 2 de junio de 1993 que fue emitida por el H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón, denegó al gremio sindical quejoso su registro; argumentando que no había lugar a la petición, debido a lo que establece el artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y por lo que existe con único registro el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara del 30 de enero de 1980.

Los quejosos reclaman la violación de los artículo 90, 14, 16 y 123 apartado “B”, fracción X, de nuestra Constitución que, prevén el derecho citado con anterioridad. En cuanto a lo que señala el artículo 9° de la Constitución relativo al derecho de asociación, existe el siguiente razonamiento jurídico que dice que el derecho público subjetivo de asociación, es la creación de todas las personas morales privadas, llámese asociaciones o sociedades civiles, mercantiles, cooperativas; las cuales se organizan y regulan por lo ordenamientos correspondientes y que atento a ello, la obligación que tienen como consecuencia el gobernante en el país, es en el sentido de no coartar el derecho de asociación, el cual, no debe estar condicionado a ningún requisito que quede al arbitrio o criterio de la autoridad.

Es por lo anterior, que el Congreso del Estado, no puede, ni debe tocar el derecho que tiene el pueblo para asociarse, por lo que, resulta trascendental que en la práctica, el gobernante pretenda coartar ese derecho público subjetivo, a rango de garantía individual; y porque la libertad de asociación jamás debe estar supeditada a una sola asociación, sino que esa libertad debe ser plural, general, para todo gobernado, siempre y cuando los que la ejerzan no sean extranjeros, o que, la ejerzan con propósitos violentos y peligrosos en que hubiesen tomado las armas tales grupos, o en su defecto, sea ejercitada por ministros de culto religioso, que pretendan asociarse con fines políticos, o que, la agrupación ostente una confesión religiosa.

En cuanto al artículo 123 que establece la garantía de asociación para la defensa de los intereses en común y que prevé el derecho de huelga se pone como punto de partida que dentro de los Poderes de la Unión, puede haber libremente una pluralidad de asociaciones o gremios sindicales, que tiendan a representar los intereses del gobernado, pues dichas normas constitucionales, en ningún momento establecen que en cada dependencia pública, debe haber un sindicato.

De manera oficiosa, se advirtió la falta de legitimación de los integrantes de los integrantes del sindicato quejoso, para comparecer en el juicio, en virtud de que el

interesado es el sindicato mismo, a través de sus representaciones legales, por ser el afectado directamente, por la negativa del registro sindical por parte de la responsable a quien se le imputa tal acto de ejecución y no sus miembros en lo individual, ya que el sindicato es una persona moral con personalidad jurídica propia e independientemente de la de sus agremiados. Por tal circunstancia se decretó el sobreseimiento de dicho juicio.

Como ejemplo tenemos a continuación la tesis jurisprudencial 15/91 que resolvió sobre la contradicción de tesis sustentada entre el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito que a la letra dice:

“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, atribuyen 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 si no la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados.

Pero es inatendible la causal de improcedencia alegada porque el sindicato peticionario no tildó de inconstitucional el artículo 70 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, sino al artículo 76 de dicha ley, porque era éste el que le afectaba directamente en su esfera jurídica, es decir, reclamaba como heteroaplicativa la ley anterior en su artículo 76 y como acto de aplicación, la negativa contenida en el acuerdo de 2 de junio por parte del Tribunal de Arbitraje y Escalafón en el Estado.

El artículo 123 de la Constitución, establece tanto en el apartado "A", fracción XVI, como en el "B", fracción X; el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y asociarse en defensa de sus intereses comunes, sin establecer limitación o restricción alguna, ni prohibir que en las empresas o dependencias de gobierno exista más de un sindicato, ni tampoco se advierte de los antecedentes o motivos que originaron dichos apartados porque de lo contrario se estaría haciendo una interpretación restrictiva de dicho artículo y que sería contrario a los deseos del legislador de establecer un mínimo de leyes y derechos laborales que beneficien al trabajador y que en un momento dado podrán ampliarse pero no reducirse.

Aunado a esto las referidas garantías participan del principio de supremacía constitucional consignado en el artículo 133 de la Ley Suprema; además gozan del principio de rigidez constitucional, en el sentido de que no puedan ser modificadas o reformadas por el Poder Legislativo ordinario; en el caso específico del Congreso del Estado, sino que tendrán que ser modificadas por un Poder Extraordinario integrado en los términos del artículo 135 de la Ley Fundamental.

No se puede decir que no debe haber pluralidad sindical, porque restringirían los derechos de los agremiados; ya que esto no impide que aun en casos extremos, se otorgue al sindicato mayoritario la facultad exclusiva de negociar y celebrar con el patrón el contrato colectivo.

Se considera que el artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, es violatorio del numeral 123 constitucional, al establecer que : *“En cada Poder, dependencia del Poder Ejecutivo, municipal u organismo descentralizado y empresas o asociaciones de participación mayoritaria estatal o municipal, no podrá existir más de un sindicato, lo cual obliga a otorgar al sindicato quejoso el amparo y la protección de la Justicia Federal solicitada”*.

Lo que el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decide es lo siguiente:

El quejoso promueve el amparo contra la Ley en virtud del acto de aplicación consistente en la negativa del Tribunal de referencia de proceder al registro del Sindicato quejoso y cierto es que, en el estudio de la acción constitucional no puede desvincularse la ley combatida con el acto de aplicación, porque como en diversas ocasiones lo ha sustentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el juicio debe sobreseerse respecto de la ley atacada.

De este modo, el juzgador debería haber analizado si el quejoso, al momento de combatir la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco, la consintió por no valerse del artículo 70, que contiene una norma imperativa similar al artículo 76 que señalado como acto reclamado por el quejosos, lo que desde luego debe considerarse como tal, es decir, si el quejoso al no combatir el artículo 70, consiente la norma imperativa que de él se desprende y que al ser ésta similar al artículo 76 combatido, el amparo en contra de la ley debe sobreseerse.

Contrariamente a lo que establece el juzgador, nuestro sistema jurídico mexicano considera que la Constitución Política debe interpretarse de forma integral y no aislada. Así el artículo 116, fracción V, de la Constitución señala que las legislaturas de los Estados, expedirán las leyes que rijan las relaciones entre los trabajadores y el Estado, bajo la tutela del artículo 123. Porque cualquier garantía individual o social no debe considerarse “omnímodo”, al grado de que no pueda

ser reglamentada por el Constituyente Ordinario y por las legislaturas de los estados.

De este modo la Constitución considera que es facultad de los Congresos señalar la posibilidad o no de constituir uno o varios sindicatos en las dependencias del Estado de Jalisco.

En otro sentido, no se trata de restringir o reducir un derecho sindical, sino por el contrario, ordenar la defensa de los intereses de los trabajadores, para que no exista multiplicidad de organismos, que no tienda a menguar o debilitar la defensa de los intereses de los trabajadores y por consiguiente, solidificar sus derechos.

No es posible que cuando se trata o se habla de inconstitucionalidad de leyes, se mencionen o apliquen normas secundarias como la Ley Federal del Trabajo, sobre todo cuando se refiere a los artículos 388, 395 y 396, ya que debe regirse por la Ley Fundamental que se considera vulnerada y también porque el derecho laboral burocrático que lo regula, es la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

Por lo anterior, es que se permite la sindicalización única, porque la función reglamentaria del artículo 116 de la Carta Magna, es propia de los Congresos de los Estados por lo cual el Poder Legislativo determinó esa forma de sindicalización por considerar adecuado y no violatorio de derechos de los trabajadores al servicio del Estado.

En ese sentido, es correcto mencionar que no es inconstitucional el artículo que impugnan los quejosos, ya que es facultad del Estado su reglamentación, y de que la disposición de que sólo puede existir un sindicato en cada dependencia del Poder Ejecutivo sí aparece en el artículo 70; y la reitera el numeral 76 de la Ley de que se trata.

El Titular del Poder Ejecutivo Local aduce que; la facultad reglamentaria en materia de relaciones laborales en las entidades federativas correspondientes al Poder Legislativo Local, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 116, fracción V de la Constitución Federal, que establece que las legislaturas de los Estados expedirán las leyes que rijan las relaciones entre los trabajadores y el Estado con sumisión al artículo 123 de la Carta Magna, que las garantías individuales o sociales no son “onmímodos”, motivo por el cual, si la Constitución Política del país, en los ordenamientos que regulan la actividad laboral, no establece prohibición alguna (para las legislaturas locales) se debe considerar que es facultad de los Congresos señalar la posibilidad o no de constituir uno o varios sindicatos en las dependencias de gobierno de Jalisco.

Señala también que; con la determinación contenida en el artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, no se restringe un derecho sindical sino por el contrario, se pretende ordenar la defensa de los intereses de los trabajadores, y es incorrecto que al momento de efectuarse el análisis de la constitucionalidad de leyes, se apliquen normas secundarias como la Ley Federal del Trabajo.

Del artículo 123 debe destacarse el apartado “B” que establece el derecho de asociación de los trabajadores, obreros y empresarios; y a la letra dicho artículo y sus fracciones A y B establecen lo siguiente:

Artículo 123: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley, el Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Apartado “A”.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.... XVI... Tanto los obreros como

los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera...

Apartado "B".- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores... X... Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra".

El objetivo principal del artículo 123 ha sido consagrar la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo una vez que el sindicato adquiere una existencia y una realidad propias.

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

1. Un aspecto positivo, que se traduce en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo.
2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a ningún sindicato y;
3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.

De este modo, el artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios resulta violatorio de lo dispuesto en el artículo 123 constitucional, fracción X del apartado "B" al establecer en su contenido la sindicación única, ya que dicho artículo instituye la garantía social de libre

sindicación de los trabajadores; la cual aparece confirmada en el Convenio 87 de la O.I.T.

Como resultado a todo este estudio, resultan infundados en una parte e inoperantes en otra, los agravios formulados por el Congreso del Estado de Jalisco y por el Gobernador del mismo, lo que procede es confirmar la sentencia recurrida y como consecuencia conceder el amparo y protección de la Justicia Federal solicitados por el Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara, en relación con el Decreto número 11559, expedido por el mencionado Congreso, el 22 de marzo de 1984, que contiene la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios, concretamente, en cuanto a sus artículos 70 y 76; protección que se hizo extensiva al acto de aplicación de dicho precepto, consistente en el acuerdo de dos de junio de 1993, emitido por el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco para que deje sin efecto la resolución impugnada y, en su lugar, dicte otra, como en derecho proceda, pero absteniéndose de aplicar los preceptos que se declaran inconstitucionales.

4.6 Caso del Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados.

Amparo en revisión 338/95.- Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados.

En este caso se demanda la protección y amparo de la Justicia Federal en contra de:

La resolución de 18 de abril de 1994 que fue dictada por la autoridad responsable en el expediente 5/994 relativo a la solicitud de registro sindical, que fue notificada con fecha 19 de abril del año en curso y que en sus resolutivos estableció la

negación del registro del llamado Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y organismos descentralizados. Se consideran violadas las garantías que determinan los artículos 9º, 14 y 16 de la Constitución General.

El Estado de Oaxaca en su Ley del Servicio Civil para los empleados del gobierno del propio Estado, adopta el sistema de la sindicación única, sistema que comprende a los tres poderes del Estado y por extensión a los organismos descentralizados de carácter estatal.

Pero este sistema atiende a la sindicalización única y no plural, pero cabe aclarar que es falso que en la citada ley se establezca lo anterior, ya que ningún artículo establece tal restricción y en donde también se establece que los casos no previstos se resolverán de acuerdo a la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, porque ésta no es restrictiva a una sindicalización única.

La legislación reserva el término sindicato a la asociación o agrupación más representativa dentro de una dependencia, a la que se le reconocen ciertos derechos con carácter de exclusivo, pero que ello no significa que no puedan ejercer acciones encaminadas a la defensa de sus agrupados.

A juicio de la Sala se procedió a la negación del registro del denominado Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es incompetente para conocer del recurso de revisión que se promueve debido al análisis detallado de las disposiciones adjetivas, competenciales de la propia litis constitucional que realiza la sala. Debido a que la interpretación del artículo 133 de la Constitución involucra una serie de tópicos que sólo el H. Tribunal Pleno le corresponde analizar y resolver.

La nueva resolución deberá decidir si existiendo un conflicto entre lo establecido en la Ley del Servicio Civil para los empleados del Gobierno de Oaxaca y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre libertad sindical, cual de ellos debe aplicarse.

Si se hace un análisis de los artículos 24 y 27 de la Ley Orgánica que determinan las atribuciones de cada una de las salas de la Suprema Corte, en especial la fracción II de cada uno de ellos, lleva a concluir que no es competencia de ninguna de ellas conocer de los asuntos que versan sobre la interpretación de textos constitucionales que no son exclusivos de alguna de las materias (penal, civil, administrativa o del trabajo) a que se refiere la competencia de las Salas de este Tribunal, sino comunes a los juicios que se ventilan en todas ellas, razón por la cual se surte la hipótesis legal de la competencia residual del Pleno.

Por tanto, se determina que el Pleno es competente para conocer del conflicto competencial cuando se requiera determinar la materia sobre la que versa.

Y lo que resolvió fue que, es competente para resolver el recurso de revisión, por lo dispuesto en los artículos 107, fracción VIII, inciso b), segundo párrafo, de la Constitución General de la República, 34 fracción III, de la Ley de Amparo y 10, fracción II, inciso b) de la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal; en virtud de que por las características especiales del amparo en revisión, se ejercita de oficio la facultad de atracción por tratarse de un recurso que tiene como principal materia la libertad sindical.

En la sentencia recurrida invoca correctamente el artículo 152 de la Constitución Política del Estado de Oaxaca, que a la letra señala: “Los trabajadores al servicio del Gobierno del Estado, tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, en los términos de la Ley del Servicio Civil.

El segundo concepto de violación resulta diverso porque es inexacto que la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Gobierno del Estado establezca la sindicación única y no plural.

El tercer concepto de violación es también infundado pues aún cuando es verdad que el artículo 133 de la Constitución Federal prevé que, éste, las leyes que emanen del Congreso y los tratados serán la Ley Suprema de toda la Unión, ello de modo alguno denotaba que la responsable estaba obligada a resolver con base en las disposiciones del Convenio 87, al margen de que la Ley Civil no ha sido declarada inconstitucional, porque no va en contra de la Ley Suprema y además con dicha resolución impugnada no se limita o restringe el derecho a constituir las organizaciones que los trabajadores juzguen convenientes para la defensa, estudio y mejoramiento de sus intereses, que es lo que prohíben los artículos 2º y 11 del mencionado Convenio, pues lo que en realidad la resolución combatida establece, es la negativa a reconocer la existencia de una organización sindical dentro de un ámbito laboral en la cual ya existe reconocido un sindicato con el que los poderes del Estado de Oaxaca mantiene relaciones, ni siendo aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

Con base en el artículo 76 bis de la Ley de Amparo que, habla de suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, se desprende el deber jurídico de este Tribunal de suplir la deficiencia de los agravios formulados, toda vez que los trabajadores son quienes se han inconformado por dicha resolución y sostienen que la Juez de Distrito estimó no aplicable al caso el Convenio 87.

Por otro lado, tanto la autoridad responsable como el propio Juez de Distrito partieron del supuesto de que la propia Ley del Servicio Civil para los empleados del Gobierno de Estado de Oaxaca, en sus artículos 41 a 50 prohíbe la existencia la existencia de más de un sindicato, pero esto es inexacto, ya que si se suple la deficiencia de la queja, pero se puntualiza que lo que se impugna es la ilegalidad de la determinación de la autoridad responsable al negar el registro del sindicato

quejoso, porque se considera que sólo es posible la existencia de un sindicato denominado Sindicato de Empleados al Servicio de los Poderes del Estado.

En el año de 1959, se sometió a la consideración del Congreso de la Unión la iniciativa de reforma al artículo 123, adicionándolo en su apartado "B", posteriormente se realizaron diversas reformas que se llevaron a cabo en los años de 1978 y 1993.

El espíritu que ha inspirado el artículo 123, ha sido consagrar la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo una vez que el sindicato adquiere una existencia y una realidad propias.

Por lo tanto, las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con el fin de regir las relaciones de trabajo en la entidad federativa de que se trate, deben respetar el principio de libertad sindical en los términos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por disposición expresa del artículo 116, fracción V, constitucional.

Las leyes que expidan las legislaturas de los Estados para regular las relaciones de trabajo entre las entidades federativas y sus trabajadores deben sujetarse a lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución y sus disposiciones reglamentarias; hipótesis que no fue observada por el Congreso del Estado de Jalisco al expedir la Ley de Servidores Públicos porque en ésta se restringe la garantía social de libre sindicación.

El artículo 116 de la Constitución a la letra dice que: "El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo. Los poderes de los Estados se

organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas:...

V.- Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias”.

El artículo 133 de la Constitución, en cambio, consagra el principio de supremacía constitucional y señala lo siguiente: “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”.

Aclarando lo anterior debe entenderse entonces que, el artículo 123 constitucional, apartado B, fracción X, instituye la garantía social de libre sindicación de los trabajadores, la cual aparece confirmada en el convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que suscribió nuestro país con el rango de tratado internacional; por tanto, ese derecho no puede ser restringido por los ordenamientos legales secundarios, federales ni locales.

Los artículos relativos a la formación de sindicatos de la Ley del Servicio Civil de los empleados del Gobierno del Estado de Oaxaca establecen: Artículo 41: “El sindicato del Empleados al Servicio de los Poderes del Estado es la asociación de empleados constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, con personalidad jurídica para todos los efectos legales”.

Artículo 42: “Todos los empleados de los Poderes del Estado tendrán derecho de formar parte del Sindicato; pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso deberán cumplir con las obligaciones impuestas por el Estatuto de la Organización. Los empleados de confianza no podrán formar parte de los Sindicatos, y si pertenecieren a éstos por haber sido trabajadores de base, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales mientras desempeñan el cargo de confianza”.

Artículo 44: “El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión”.

Artículo 45: “Son obligaciones del Sindicato: I. Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta Ley le soliciten las autoridades y la Junta de Arbitraje. II. Comunicar a las autoridades correspondientes y a la Junta de Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurran en su Comité Ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran sus estatutos. III. Facilitar la labor de la Junta de Arbitraje en todo lo que fuere necesario, realizando los trabajos que la propia Junta le encomiende, relacionados con los conflictos del Sindicato o de sus miembros que se ventilen ante dicha Junta. IV. Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante la Junta de Arbitraje, cuando así le fuere solicitado. V. El sindicato podrá federarse o confederarse, según convenga a sus intereses”.

Artículo 46: “Queda prohibido al Sindicato: I. Hacer propaganda de carácter religioso. II. Ejercer la función de comerciante. III. Usar la violencia con los empleados libre para obligarlos a que se sindicalicen. IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades. V. Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas”.

Artículo 47: “La Directiva del Sindicato será responsable respecto del mismo Sindicato y de terceras personas en los términos en que los son los mandatarios en el derecho común.”

Artículo 48: “Los actos realizados por la Directiva de Sindicato obliga a éste, civilmente, siempre que haya obrado dentro de sus facultades”.

Artículo 49: “El sindicato podrá disolverse: I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren. II. Por dejar de contar con el número de empleados requeridos para su constitución. La violación de lo dispuesto en el artículo 46 será causa para la cancelación del registro del Sindicato”.

Artículo 50: “Las condiciones generales de trabajo se fijaran al iniciarse cada periodo de gobierno, por los titulares de cada uno de los tres Poderes del Estado, oyendo al Sindicato”.

De la transcripción anterior podemos apreciar que no existe en la ley estatal de referencia una prohibición expresa para formar más de un solo sindicato burocrático y, por ello, se considera que la interpretación de la autoridad responsable de dichos preceptos fue indebida y, por tanto, violatoria de las garantías que se hicieron valer, puesto que partió de la base de que la ley que ha quedado transcrita establecía una prohibición de más de un sindicato de trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca, lo que no acontece pues además de que no hay ningún precepto que así lo disponga expresa y categóricamente, la interpretación debió realizarse en consonancia con la fracción X del artículo 123 en relación con el 116, fracción V de la Constitución y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, lo que debió llevarla a concluir que no existía prohibición de registrar al sindicato quejoso.

De este modo, los agravios son fundados, una vez que ha sido suplida la deficiencia de la queja, por lo que procede conceder el amparo y protección de la

Justicia de la Unión para el efecto de que la Junta de Arbitraje para los empleados al Servicio de los Poderes de Oaxaca deje insubsistente la resolución de 18 de abril de 1994, dictada en el expediente 5/994 y, para que en su oportunidad emita otra, en la que en caso de satisfacerse los requisitos legales, se otorgue al Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados.

4.7 Caso del Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y otros.

Amparo en revisión 408/98.- Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y Otros.

En este caso como actos reclamados tenemos:

La aprobación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se encuentra contenida en el decreto de fecha 27 de diciembre de 1963, en lo que se refiere a los artículos 67, 68, 71, 72 y 73 por considerarse inconstitucionales.

Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se le reclama la resolución y determinación emitida con fecha catorce de octubre de mil novecientos noventa y siete, mediante la cual se niega el registro al Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y ejecuta, aplica y promulga los artículos arriba mencionados de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los promoventes del amparo consideran como garantía violadas las contenidas en los artículos 9º, 14, 16 y 123, apartados "A", fracciones XVI y B, fracción X, con relación a los artículos 133 y 135 de la Constitución y señalan como tercero perjudicado al Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda y precisaron como antecedentes de los actos reclamados los siguientes:

Los quejosos expresan como conceptos de violación los siguientes:

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje violó en perjuicio de los quejosos las garantías de asociación, de legalidad y seguridad jurídica consagradas en los artículos 9, 14 y 16 constitucionales, así como de libertad sindical establecida en el artículo 123 constitucional en relación con el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, por indebida aplicación del artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las disposiciones constitucionales en comento, reconocen el derecho de asociación en general y el de los trabajadores para formar sindicatos y asociarse en defensa de sus intereses comunes, sin establecer limitación o restricción alguna.

No prohíben que en las empresas o dependencias de gobierno exista más de un sindicato, ni tampoco se advierte de los antecedentes o motivos que dieron origen a los apartados del artículo 123 constitucional, que la intención del legislador haya sido establecer la sindicación única y, por ende, a una ley secundaria, no le está permitido restringir la libertad sindical, al establecer que en las dependencias no podrá existir más de un sindicato, ya que no encuentra sustento constitucional; ya que como sabemos, está plenamente reconocida a nivel constitucional la garantía social del derecho de sindicalización, que no admite restricción alguna por leyes secundarias, conforme al principio de supremacía constitucional consignada en el artículo 133 de la Ley Suprema.

Por otra parte, la garantía en cuestión está investida del principio de rigidez constitucional, en el sentido de que no puede ser modificada o reformada por el Poder Legislativo Ordinario, sino por un poder extraordinario integrado en los términos del artículo 135 de la Ley Fundamental.

El representante del Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda hizo valer los agravios siguientes:

El hecho de que el Juez de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, establece que, al haberse demostrado la inconstitucionalidad del artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la ilegalidad del acto reclamado, proceda concederle el amparo al quejoso; el hecho de que el acto reclamado, es decir, el acuerdo emitido mediante el cual se negó el registro del sindicato quejoso, se fundamentó única y exclusivamente en el artículo 17 de la Ley Orgánica de la Administración Pública y no en el artículo 68 de la Ley Federal Burocrática, como lo resolvió en forma ilegal ese juzgado. Por lo anterior, se considera que se deberá revocar la resolución que se combate y, en consecuencia, negar el amparo y protección de la Justicia Federal al quejoso.

Se estima que el legislador consideró que no existe la necesidad de crear sindicatos adicionales a los ya reconocidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que un solo sindicato, está en aptitud de vigilar la debida observancia y cumplimiento de las condiciones generales de trabajo por parte de una dependencia.

Posteriormente, se considera que, los artículos 68, 71, 72 y 73 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no violan las garantías individuales y sociales consagradas en los artículos 9º, 14, 16 y 123 constitucionales, toda vez que en cada dependencia sólo habrá un sindicato y, en caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, otorgará el reconocimiento a aquél que acredite contar con la mayoría de los trabajadores de cada dependencia.

El hecho de que sólo exista un sindicato por dependencia federal es el de evitar el abuso de una figura, que sólo acarrearía el deterioro o disminución de los derechos de los trabajadores, pues si existieran diversos sindicatos en una sola

dependencia estatal, la autoridad no podría convenir con cada uno de ellos las mejoras respectivas, porque no habría consenso entre las mismas agrupaciones sindicales, dado que los fines que se persiguen con la creación de un nuevo sindicato, son los mismos que pretende alcanzar el Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda, el cual cuenta con el registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dicho sindicato cuenta con la representatividad de la mayoría de los trabajadores de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; por lo que los hoy quejosos pueden pedir su inclusión en el citado sindicato. Si la finalidad de los sindicatos es obtener mayores beneficios que los mínimos establecidos en los ordenamientos legales y estos beneficios son a iniciativa del titular con intervención del sindicato que represente la mayoría de los trabajadores, de haber una pluralidad de asociaciones se estaría en incertidumbre a cual de los sindicatos existentes se escucharía para poder alcanzar esos beneficios.

Los argumentos descrito anteriormente son infundados, porque los Jueces de Distrito carecen de la obligación de examinar los alegatos vertidos por las partes; no obstante, la Corte determinó que la falta de impugnación a cargo de los quejosos acerca del artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no acarrea su consentimiento, dado que la circunstancia de que los trabajadores integrantes de la mesa directiva del nuevo sindicato respecto del cual solicitaron su registro ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje responsable, aun cuando en la actualidad pertenezcan al Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda, hipótesis ésta, pues no existe en los autos constancia que lo confirme, no constituiría obstáculo para que pudieran estar en aptitud de ejercitar su derecho de asociarse y así formar otro sindicato, ya que de estimar la postura adoptada por el sindicato tercero perjudicado, se llegaría al absurdo de que los integrantes de esa nueva asociación forzosa, y necesariamente tendrían que haber sido expulsados del sindicato único registrado, para de esta forma, estar legitimados para pretender esa petición, lo que resulta inadmisibile.

El pretender restringir el derecho de sindicalización y asociación, tratándose del ámbito de aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, conduciría a contradecir el espíritu del Poder Constituyente de crear un sistema de normas mínimas a favor de los trabajadores susceptibles de ampliarse, bien sea por sus leyes reglamentarias, por los contratos colectivos de trabajo, o bien, por las condiciones generales de trabajo que rigen en las dependencias gubernamentales, pero no pueden ser reducidas, a cuya conclusión se equipara la pretensión del recurrente, en tanto la ley señalada como inconstitucional contempla la sindicación única.

De todos estos elementos, se desprende que el espíritu que ha inspirado el artículo 123, ha sido consagrar la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo una vez que el sindicato adquiere una existencia y una realidad propias. Por lo tanto, resulta claro que las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con el fin de regir las relaciones de trabajo en la entidad federativa de que se trate, deben respetar el principio de libertad sindical en los términos consagrados en la Constitución General de la República, por disposición expresa del artículo 116, fracción V, constitucional.

Debido a todo lo anterior, el legislador ordinario, expedidor de la Ley Reglamentaria Burocrática Federal, no observó el mandamiento supremo acerca de la libertad de asociación, para establecer en su lugar, una restricción no prevista en el ordenamiento de mayor jerarquía dentro de nuestro sistema jurídico, motivo por el cual se hace manifiesta la inconstitucionalidad del artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de sus correlativos 70 y 76 de la Ley de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios declarados, también inconstitucionales.

Finalmente, la Justicia de la Unión ampara y protege al Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio de la Administración Tributaria.

4.8 Caso del Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz.

Amparo en revisión 1339/98.- Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz.

En este caso como actos reclamados tenemos:

Que el Tribunal Pleno es competente para conocer del asunto, de conformidad con lo dispuestos en el artículo 107, fracción VIII constitucional; 83, fracción IV, párrafo tercero y 84, fracción I, inciso a), de la Ley de Amparo; y 10, fracción II, inciso a) de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en virtud de que se interpuso en contra de la sentencia dictada por un Juez de Distrito en la audiencia constitucional de un juicio de amparo en el que se reclama el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de carácter estatal, expedido por el Congreso de esa entidad, y en la revisión subsistente ese problema de constitucionalidad.

Del estudio de las constancias se tuvo conocimiento de que las personas que acudieron a la vía constitucional señalando como actos reclamados la negativa de registro sindical y la autorización y ejecución del Decreto número dos que reforma el artículo 42 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y los Organismos Coordinados y Descentralizados de carácter estatal, son los integrantes del denominado Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz, México.

Anteriormente ya he mencionado el concepto de sindicato legalmente constituido, con base en el artículo 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo y, que, además, los propios sindicatos por conducto de sus representantes legales están legitimados para promover el juicio de garantías en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, toda vez que los afectados en forma directa por dicha determinación de la responsable, no son ellos en forma individual, sino la persona moral que constituyeron, la cual goza de una personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados.

Luego entonces, si la solicitud de protección constitucional fue formulada por los Trabajadores al Servicio de Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz, quienes refieren ser los integrantes de un sindicato y no por sus representantes, es indudable que no se cumple con lo dispuesto por el artículo 4º de la Ley de Amparo para la procedencia del juicio de garantías.

En las anteriores consideraciones, al no encontrarse legitimados los promoventes del juicio de amparo, emerge la causal de improcedencia prevista en el artículo 73, fracción XVIII, en relación con el artículo 4º del mismo ordenamiento legal, este último interpretado a contrario sensu.

La parte inconforme aduce que el sobreseimiento decretado por el Juez de Distrito en la sentencia recurrida viola sus garantías individuales consagradas en los artículos 14 y 16 constitucionales, porque el juzgador interpreta indebidamente los artículos de la Ley Federal del Trabajo que invocó, conforme a los cuales se requiere el registro del sindicato para que exista la representación sindical, por lo que mientras no se admita el registro de su organización, se encuentra legitimados en lo individual para promover el juicio de garantías, en términos del artículo 4º de la Ley de Amparo.

Sobre el particular, debe descartarse la afirmación de que el Juez de Distrito, al dictar la sentencia en el juicio de amparo en cuestión, viola en perjuicio de los

quejosos garantías individuales, toda vez que el presente recurso de revisión no es un medio de control constitucional autónomo, a través del cual puedan analizarse ese tipo de violaciones, sino que es un procedimiento de segunda instancia que exclusivamente tiende a asegurar un óptimo ejercicio de la función judicial, mediante el cual, el tribunal de alzada, con amplias facultades, vuelve a analizar los motivos y fundamentos que se tomaron en cuenta para emitir el fallo.

Pero el Juez de Distrito, sostuvo que los integrantes del sindicato carecen de legitimación para reclamar en vía constitucional, por su propia derecho, la negativa del registro del sindicato y que, por tanto, se actualiza la causa de improcedencia prevista en el artículo 73, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, en relación con el artículo 4º de la misma legislación.

Esto es producto de una apreciación parcial de la demanda y podría conducir a la postura de que, efectivamente, el amparo lo promueven los integrantes del denominado "Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz", sin embargo el análisis integral de garantías, demuestran la necesidad de que siguiendo los lineamientos establecidos en el artículo 79 de la Ley de Amparo, de oficio, ese Tribunal Pleno corrija el error en el que incurrió la parte quejosa al formular la demanda de garantías.

Con el fin de resolver efectiva y justamente las cuestiones planteadas, este Tribunal Pleno estimó necesario corregir, de oficio, las diversas imprecisiones en que incurrieron y resulta obligado concluir que la limitación a la libertad de sindicación que establece el artículo 42 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal, viola lo dispuesto por el artículo 123, Apartado "B", fracción X de la Constitución General de la República.

En esos términos lo procedente es conceder a la parte quejosa el amparo y protección que solicita en contra del mencionado precepto legal y,

consecuentemente, respecto del acto de aplicación consistente en el acuerdo de fecha veintidós de abril de mil novecientos noventa y siete, en el que el Tribunal de Arbitraje del Estado de México, negó el registro del “Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz”.

4.9 Caso del Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo

Amparo en revisión 1475/98 y 572/2000.- Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo.

En este caso los actos reclamados en ambos asuntos son los siguientes:

En el primero, la inconstitucionalidad de los artículos 67, 68 y 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; así como la resolución de fecha 9 de diciembre de 1997, que fue notificada a los quejosos el día 14 de enero de 1998 y e la que se niega al sindicato quejoso el registro de asociación solicitado.

En el segundo caso, el peticionario estimó como infringidas las garantías individuales que consagran los artículos 1º, 9, 14, 16, 123, apartado B, fracción X y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Del análisis del primer amparo tenemos que, el Juez Primero de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, dictó sentencia en los cuales se establecen los puntos resolutivos siguientes:

Primeramente se sobresee en el juicio de garantías y se ampara y se protege al Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo.

Inconformes con esta resolución, el Subsecretario B de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en representación del Presidente de la República y el Secretario de Comunicaciones y Transportes interpusieron recurso de revisión que fue

admitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que es competente para conocer del citado recurso, toda vez que se interpone en contra de una sentencia en la que se reclama la inconstitucionalidad del artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y subsiste el problema de constitucionalidad planteado.

En el estudio que se llevó a cabo, quedó firme por falta de elementos de parte a quien pudiera perjudicar, la parte en la que el Juez de Distrito sobreseyó al estimar que el acto reclamado no afecta a los quejosos en lo individual ya que el H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, negó el registro al Sindicato quejoso en su carácter de persona moral.

Esto último en razón de que los agravios hechos valer por el recurrente no tienen argumentos tendientes a combatir el sobreseimiento que el Juez Federal decretó, de acuerdo a lo establecido por el artículo 4º en relación con el 73, fracción XVIII y 74 fracción III, todos de la Ley de Amparo.

Esta misma consideración debe prevalecer respecto de la negativa decretada por el Juez de Distrito en relación con el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo.

El pleno consideró, el sobreseimiento en el juicio, en términos del artículo 74, fracción III de la Ley de Amparo, al actualizarse la causa de improcedencia prevista en el artículo 73, fracción VI de la citada ley, toda vez que no se advierte que ese precepto laboral se haya aplicado en la resolución reclamada.

En el primero de los agravios la tercero perjudicada declara que el juicio es improcedente en razón de que el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fue consentido tácitamente, al reconocerse que, los trabajadores del Sindicato de Tránsito Aéreo pertenecían a un sindicato gremial denominado Sindicato de Empleados de Radio aeronáutica Mexicana, S.A. de C.V. que posteriormente en un Convención Nacional de Trabajadores de la

Secretaría de Comunicaciones y Transportes los trabajadores conformaron una sección de modo que el Sindicato que detentaba el contrato colectivo al inicio de las labores, pudieran cambiar con posterioridad su denominación y solicitar su registro y al no haberlo hecho es claro que se actualiza la causa de improcedencia por tratarse de leyes consentidas.

En el segundo de los agravios; el recurrente tercero perjudicado, argumentó que el sindicato quejoso al carecer de estatutos y al no haber sido elegido legalmente su Comité Ejecutivo, carece de legitimación para promover la demanda de amparo y por consiguiente de interés jurídico para acudir a la vía constitucional.

Esta argumentación se consideró como infundada en razón de que la legitimidad del Sindicato para promover el amparo surge a consecuencia de que se les negó el registro y esto afecta su esfera jurídica como gobernado.

Por otro, lado la motivación de la negación al registro solicitado surge porque, como en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes existe el Sindicato Nacional de Trabajadores de Comunicaciones y Transportes el cual cuenta con registro ante la autoridad laboral, se verifica con claridad la aplicación del artículo 68 de la Ley Burocrática que establece que en cada dependencia sólo habrá un sindicato.

Por lo tanto, es claro que si se acredita la vinculación entre el precepto reclamado y el acto concreto de aplicación, dado que la autoridad emisora del mismo no necesitó señalarlo para aplicarlo, esto es, se concretó al expresar su negativa al registro solicitado por el Sindicato quejoso, exponiendo como razón de ello la existencia de un diverso Sindicato registrado, de lo que se desprende que si el dispositivo regula que en cada dependencia sólo habrá un sindicato, es de concluir que se aplicó en perjuicio del quejoso el numeral citado, en la resolución que se reclama.

Cabe mencionar que la doctrina internacional, tradicionalmente ha explicado las relaciones entre las normas del derecho internacional con las del derecho interno a través de dos grandes teorías.

La primera es una actitud abierta (teoría monista) y la segunda es una cerrada con respecto al derecho internacional (teoría dualista); ésta última fue concebida por Triepel y seguida por la doctrina italiana (Anzilotti Donati, Gemma, Perassi, Morelli, Monaco) consistente en concebir el orden jurídico internacional y el nacional como dos dominios separados; independientes y originarios.

De esta forma la Constitución Mexicana adopta la tesis monista con la particularidad de considerar como vigentes sólo las normas que estén de acuerdo con los mismos mandatos constitucionales.

Los países sajones, como Inglaterra y Estados Unidos, son los que han aportado mayores luces jurisprudenciales a esta cuestión. Desde un principio priva la regla “the international law is a part of the law of the land” (el Derecho Internacional es una parte del derecho del país).

Es innegable que la tendencia mundial es la aceptación del derecho internacional como parte del interno y entonces, el problema se reduce más bien a determinar la forma en que las normas del Derecho internacional se incorporan al derecho positivo de un Estado y a la jerarquía que estas tienen en relación con las demás normas del sistema.

Como sabemos, de acuerdo con la interpretación gramatical de la primera parte del artículo 133 para considerar que un tratado sea, justo con las Leyes emanadas de la Constitución y que sean aprobadas por el Congreso de la Unión, “la Ley Suprema de toda la Unión”, es necesario que se satisfagan dos requisitos formales y uno de fondo: los primeros consisten en que el tratado esté o sea celebrado por el presidente de la República y que sea aprobado por el Senado.

El requisito de fondo consiste en la adecuación de la convención internacional con el texto de la propia Ley Fundamental.

En relación con los requisitos formales que hablan de la incorporación del derecho internacional al positivo de nuestro país, al que doctrinariamente se le denomina se describen dos procedimientos : el ordinario donde la adaptación se hace por medio de normas internas constitucionales, legislativas, administrativas y el especial llamado de remisión, el cual implica que la regla de Derecho Internacional no se reformula, simplemente los órganos del Estado ordenan su cumplimiento, el cual tiene dos variantes: requisito de orden de ejecución en el caso de tratados y el procedimiento automático, cuando se trata de costumbre internacional.

Sin embargo, en el caso del derecho internacional convencional debe atenderse también a las disposiciones del propio tratado sobre el particular. Así, de esta manera; el derecho internacional contenido en los tratados por mandato expreso de la Constitución estará vigente en México si cumple con los extremos previstos en el multicitado artículo 133 constitucional.

Cabe agregar que, la Convención de Viena contiene preceptos en los cuales se aclara la posición de la comunidad internacional frente al conflicto entre una norma de Derecho Internacional convencional y el derecho interno de un Estado determinado.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo se crea a partir de la inquietud de varios grupos de trabajadores de los Estados Unidos de Norteamérica, de Francia y de Inglaterra en la Conferencia de Leeds previa a fin de la primera guerra mundial, donde sugirieron que en el futuro tratado de paz, debería ponerse al alcance de todos los países un mínimo de garantías de orden moral y material en la organización y ejecución del trabajo.

Nuestro país, se incorpora a esta organización el día doce de septiembre de mil novecientos treinta y uno, en virtud del acuerdo unánime de la Sociedad de Naciones en concordancia con lo dispuesto por el artículo 387 del Tratado de Versalles.

Del texto del Convenio número 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación transcrito en el resultado segundo de esta resolución se desprende de que fue adoptado el 9 de julio de 1948 por la XXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California y aprobado por el Ejecutivo Federal y el Senado de la República como consta en el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el jueves 26 de enero de 1950.

De forma sintetizada, tenemos que el Convenio Internacional establece la facultad de los trabajadores de formar las organizaciones sindicales que deseen, absteniéndose el Estado de intervenir en la vida interna de estas organizaciones.

Es de esta forma que el Convenio 87 se convierte en una disposición reglamentaria del artículo 123 constitucional y por ende, las leyes que se expidan deberán adecuarse a estas disposiciones.

Así, debe considerarse que el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en cuanto establecen un sindicato único para dichos trabajadores trasgrede el marco jurídico que sobre el particular ordena el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo en relación con los artículo 123, apartado B, fracción X y 116, fracción V, de la Ley Fundamental.

No obstante, la libertad de formar sindicatos no debe entenderse en términos absolutos; es lógico que la legislación ordinaria federal establezca requisitos para el registro de un sindicato, sin embargo, esto no faculta al legislador a prohibir la existencia en definitiva de ulteriores organizaciones a la creada por el propio

legislador. El artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se refiere exclusivamente a la Sindicación única excluyendo tácitamente la existencia de otras organizaciones de esta índole.

Adicionalmente, debe destacarse que la doctrina laborista nacional es unánime a la plena vigencia de los Convenios de la OIT en nuestro país, y de acuerdo con lo ordenado por el artículo 133 de la Constitución General de la República el Convenio 87 forma parte del derecho positivo mexicano y se encuentra plenamente vigente.

Asimismo, la fracción V del artículo 116 de la Constitución ordena a la legislaturas de los Estados expedir las leyes que rijan las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución y sus disposiciones reglamentarias; ya que independientemente de que el legislador ordinario local adecue su reglamentación burocrática a lo ordenado por las disposiciones reglamentarias del artículo 123 como en el caso lo es el Convenio 87, mientras esto no suceda al darse un conflicto de leyes debe estarse a las de mayor jerarquía, en los términos del artículo 133 de la Constitución, resultando inconstitucional las determinaciones que se funden en el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado puesto que al establecer estas un sindicato único debe estarse a las disposiciones del Tratado de referencia particularmente en sus artículos 2, 3, 4 y 7 que no permiten ese sistema.

Por lo anterior y con fundamento en el artículo 91 de la Ley de Amparo, la Justicia de la Unión ampara y protege al Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo, en contra del artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y su aplicación.

En el segundo amparo en revisión se declara que el Tribunal Pleno es competente para conocer del asunto en virtud de que se interpone en contra de una sentencia

dictada por un Juez de Distrito en la audiencia constitucional de un juicio de amparo, en el que se plantea la inconstitucionalidad del artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El acto de aplicación de dicho artículo de la mencionada Ley de acuerdo al estudio realizado, se encuentra debidamente acreditado, teniendo en consideración, en primer término, la solicitud que con fecha catorce de junio de mil novecientos noventa y nueve hiciera el secretario general del sindicato quejoso.

Ahora bien, el supuesto de aplicación del artículo 75 en cita, se surte desde el momento en que las reformas de estatutos de sindicato en comento se pretende ampliar de tres a seis años, el período que durarían en sus cargos los integrantes del comité ejecutivo, así como que seguirían desempeñando sus funciones hasta seis meses después de la fecha en que termine su mandato, todo lo cual equivale a una reelección, habida cuenta que se pretende que los mismos integrantes del Comité Ejecutivo Nacional sean quienes continúen en sus mismos cargos por doble período a aquel para el que fueron electos en los estatutos originales, de los que ya había tomado nota el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es decir, con las reformas estatutarias se pretende que sean los mismos integrantes del comité, quienes por un período igual al establecido en los estatutos inicialmente registrados (tres años), permanezcan en sus cargos y funciones por otros tres años, lo que produce el mismo resultado que una reelección, con independencia del término que al respecto utilice el sindicato quejoso y de la forma o procedimiento por el que intente llevarla a cabo, ya que en el caso el método que eligió fue una reforma de estatutos para ampliar el término de duración en sus cargos a los dirigentes sindicales.

El Presidente de la República consideró que en la sentencia recurrida indebidamente se declaró inconstitucional el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, bajo el argumento de que infringe lo

dispuesto en el artículo 123 de la Carta Magna, pues condiciona y limita el derecho de asociación de los trabajadores al prohibir todo acto de reelección en los sindicatos, consideración que combate aduciendo, en lo sustancial, que aun cuando el citado precepto constitucional da las bases para que el legislador expida las leyes que rijan las relaciones entre la Federación y el Distrito Federal, por una parte, y sus servidores por la otra, fuera de esas bases, que deben respetarse, las leyes pueden válidamente, establecer los regímenes adecuados a ese tipo de relaciones, siempre que acaten el espíritu protector a los trabajadores, al que corresponde el artículo impugnado.

En este orden de ideas debe considerarse por lo tanto, que el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al prohibir expresamente todo acto de reelección dentro de los sindicatos, afecta el derecho para decidir internamente la estructura orgánica de los sindicatos, lo que puede trascender a la forma de afiliación de sus agremiados, a las obligaciones de éstos para con sus sindicatos, así como sus actividades, administración y manera de lograr sus objetivos y mejoras laborales en su beneficio, ya que tales derechos, en un momento dado, dependerá de la forma en que esté integrada la mesa directiva sindical, y el tiempo que ésta dure en su encargo.

Es evidente, por tanto, que el artículo impugnado restringe la libertad de asociación sindical, ya que establece límites a ésta y a su ejercicio; tanto es así, que en el caso concreto, si bien el sindicato quejoso se encuentra registrado como tal con los miembros respectivos y con los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional que al efecto fueron electos, sin embargo no se tomó nota de la modificación a los estatutos sindicales, respecto de la duración de éstos en sus cargos por el término que determinó la asamblea.

En virtud a estos razonamientos se impone confirmar la sentencia y por lo tanto la Justicia de la Unión ampara y protege al Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo.

4.10 Caso del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas.

Amparo en revisión 3004/98.- Oscar Mariano Cuesta Vázquez y otros.

Los representantes del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas, demandaron el amparo y protección de la Justicia Federal contra los actos que a continuación se precisan:

Se reclama la expedición del Decreto publicado en el Diario Oficial del 28 de diciembre de 1963, que contiene la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 de la Constitución General de la República, concretamente los artículos 68 y 71; determinando que el primero de ellos que: *“en cada dependencia sólo habrá un sindicato y en caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento mayoritario”* y el segundo establece: *“Para que se constituya un Sindicato, se requiere que lo formen 20 trabajadores o más y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros”*.

Disposiciones que consideraron como inconstitucionales y que atentan contra la libertad sindical y como consecuencia, los intereses jurídicos de la agrupación quejosa, puesto, que le limita sus derechos más elementales, como es el de la libre agrupación sindical.

Los promoventes del amparo invocaron como garantías violadas las contenidas en los artículos 9º, 14, 16 y 123, apartado B, fracción X, de la Constitución General de la República; señalaron como tercero perjudicado al Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas.

Inconformes con la sentencia a que dio lugar, los representantes legales del sindicato quejoso interpusieron recurso de revisión ante este Alto Tribunal, en la cual se reclama la constitucionalidad de los artículos 68 y 71 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El sindicato como ya lo hemos venido analizando en casos anteriores; adquiere personalidad jurídica desde que se constituye, según se desprende de lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, que indica: *“Los trabajadores de base tienen derecho de asociarse en sindicatos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”*. Y de acuerdo con el artículo 50 de dicho ordenamiento legal, no se requiere de autorización previa para constituir un sindicato, pues basta reunir los requisitos que establece esa ley y por último el artículo 52 de la misma, acepta que los sindicatos existan antes de registrarse.

Pero el Tribunal Pleno considera que debe quedar firme el sobreseimiento decretado por el Juez de Distrito, respecto de los actos que se le atribuyeron al Presidente de la República consistentes en la publicación y ejecución de la ley impugnada, por ausencia de agravios; aunque, los recurrentes sostienen que este sobreseimiento es indebido, posteriormente se considera que, es fundado el agravio y lo que procede es revocar la resolución de sobreseimiento dictada por el Juez de Distrito y se avoca al estudio de la causa de improcedencia, conforme a lo dispuesto por el artículo 91, fracción III y 73 de la Ley de Amparo.

A consecuencia de lo anterior, los representantes del ahora quejoso renunciaron a pertenecer al Sindicato mayoritario, pero esto no implica que haya consentido el acto reclamado, ya que éstos pretenden el reconocimiento de un nuevo Sindicato y su respectivo registro.

El sindicato según Mario de la Cueva es: *“un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo”*¹¹⁰

Es un grupo social porque sus miembros comparten el sentimiento subjetivo de constituir un todo. La conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social, proclamado por primera vez en el año de mil novecientos diecisiete.

Como sabemos, las personas que constituyen un sindicato lo hacen para la realización de fines permanentes. La organización sindical tiene que corresponder a la fuerza ya la persistencia del fin, por esto está hecha para durar.

Existe un derecho personal a la sindicación y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libres, destinados a la realización de los fines del derecho del trabajo.

La doctrina ha clasificado en tres grupos los requisitos para la formación de los sindicatos: requisitos de fondo, requisitos en cuanto a las personas y requisitos formales. Los primeros, son los que integran el ser social del sindicato; los segundos, se refieren a las calidades y circunstancias necesarias para intervenir en la formación de los sindicatos; y los últimos, son aquellos que se refieren a las formalidades que servirán para constar la realidad de los actos constitutivos como son, acta de asamblea constitutiva, redacción de los estatutos por escrito, acta de elección de la directiva, etc.

La disposición de que un sindicato se constituya con un número mínimo de veinte trabajadores, no coarta la libertad sindical, en cuanto que el legislador ordinario en beneficio de los trabajadores estableció este requisito, sin que se afecte dicha

¹¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 9ª. Ed. Porrúa, México, 1998

libertad, ni la libertad de éstos en lo individual, toda vez que lo que pretendió fue que se creara un ente colectivo permanente, con fuerza suficiente para defender a sus agremiados.

Por tales motivos, el establecimiento de este requisito en la ley ordinaria, no vulnera el principio de libertad sindical, si no por el contrario lo fortalece, en tanto que es correcto que el legislador ordinario señalara un número determinado de trabajadores para constituir un sindicato, pues de otra manera se desnaturaliza el derecho colectivo, permitiéndose que desde que dos personas integran una organización de este tipo, lo que relacionado con el criterio de que no existe limitación del número de sindicatos por empresa, multiplicaría injustificadamente los sindicatos, lo que vendría a pulverizar la naturaleza del derecho colectivo.

El sindicato quejoso reclama como heteroaplicativa la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en sus artículos 68 y 71, segunda parte, como acto de aplicación, la negativa contenida en la resolución de 26 de marzo de 1998, por parte del Tribunal del Servicio Civil del Estado de Chiapas, de otorgar el registro solicitado, por fundarse en estos preceptos.

Con los argumentos anteriores quedó demostrado la constitución del sindicato quejoso y la negativa por parte del citado Tribunal a registrarlo, porque en sus archivos ya se encontraba registrado el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas; invocando entre otros, los artículos 68 y 71 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios de Chiapas, de aplicación supletoria a la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas.

Así, de esta manera me permito aducir como conclusión que el precepto, bien sea de una legislación burocrática local o de la esfera federal que disponga la prohibición de la existencia de más de un sindicato, es violatorio de lo dispuesto por el artículo 123 constitucional, fracción X, del apartado B, pues el

establecimiento de la sindicación única, contraviene el espíritu que orientó al Poder Revisor de señalar un listado de derechos elevados al rango de garantías sociales a favor de los trabajadores entre los que se cuenta el derecho de libre asociación en defensa de sus intereses comunes.

Finalmente, el Pleno resolvió que la Justicia de la Unión no ampara, ni protege al Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas, en contra del artículo 71 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la parte conducente a la constitución de los sindicatos.

Pero en cambio, si lo ampara y protege en contra de los artículos 68 y 71 de la misma ley, en la parte que dispone, que no deberá existir dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con un mayor número de miembros y en cuanto al acto de aplicación, de la parte en que se aplicó dicho precepto.

4.11 JURISPRUDENCIA

Con base en los casos analizados anteriormente, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tuvo a bien aprobar jurisprudencia relacionada con los mismos; así tenemos la siguiente tesis:

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Mayo de 1999

Tesis: P./J.43/99

Página: 5

No. de registro: 193,868

Materia (s): Constitucional, Laboral

SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales:

1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a un sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezca las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión 337/94.- Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara.- 21 de mayo de 1996.- Unanimidad de diez votos (Ausente Juventino V. Castro y Castro).- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretario: Alfredo E. Báez López.

Amparo en revisión 338/95.- Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados.- 21 de mayo de 1996.- Unanimidad de diez votos (Ausente Juventino V. Castro y Castro).- Ponente: Mariano Azuela Güitrón.- Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

Amparo en revisión 408/98.- Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Administración Tributaria y coags.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos (Ausente José Vicente Aguinaco Alemán).- Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán); en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo en revisión 1339/98.- Francisco Pacheco García y coags.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos (Ausente José Vicente Aguinaco Alemán).- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Armando Cortés Galván.

Amparo en revisión 1475/98.- Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos (Ausente José Vicente Aguinaco Alemán).- Ponente: Humberto Román Palacios.- Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Mayo de 1999

Tesis: P.XLV/99

Página: 28

No. de registro: 193,869

Aislada

Materia(s): Constitucional, Laboral

SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO "B", FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato por dependencia gubernativa, establecido en el artículo 68 de la citada ley, viola la garantía social de libre

sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, Apartado "B", fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión 408/98.- Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos (Ausente José Vicente Aguinaco Alemán).- Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo en revisión 1475/98.- Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos (Ausente José Vicente Aguinaco Alemán).- Ponente: Humberto Román Palacios.- Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

Amparo en revisión 3004/98.- Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos (Ausente José Vicente Aguinaco Alemán).- Ponente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas.- Secretario: Carlos Mena Adame.

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Junio de 1999

Tesis: P. LII/99

Página: 15

No. de registro: 193,776

Aislada

Materia(s): Constitucional, Laboral

SINDICATOS. SU REGISTRO NO TIENE EFECTOS CONSTITUTIVOS. Los sindicatos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondiente, desde el

momento en que se cumplen los requisitos que para su constitución señala la ley respectiva y no hasta que se realiza su registro ante la autoridad competente, porque éste no es un presupuesto para su constitución, sino que a través del registro la autoridad correspondiente da fe que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica.

Amparo en revisión 1339/98.- Francisco Pacheco García y coags.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos (Ausente José Vicente Aguinaco Alemán).- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Armando Cortés Galván.

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Junio de 1999

Tesis: P.LIII/99

Página: 14

No. de registro: 193,775

Aislada

Materia(s): Constitucional, Laboral

SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 42 DEL ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE MÉXICO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123 APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe

entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia, estableciendo en el artículo 42 del citado estatuto, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución General de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión 1339/98.- Francisco Pacheco García y coags.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos (Ausente José Vicente Aguinaco Alemán).- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Armando Cortés Galván.

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Agosto de 1999

Tesis: P.LIV/99

Página: 57

No. de registro: 193,443

Aislada

Materia(s): Constitucional, Laboral

SINDICATOS BUROCRÁTICOS. LOS LEGITIMADOS PARA PROMOVER EL AMPARO CONTRA LA NEGATIVA DE SU REGISTRO SON SUS REPRESENTANTES, NO SUS INTEGRANTES EN LO PARTICULAR. El artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al establecer que

los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboren en una misma dependencia constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el artículo 72 de la Ley Laboral Burocrática. A través del registro a que se refiere el mismo ordenamiento, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje 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 quienes fueron electos como sus representantes, 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 personal moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados.

Amparo en revisión 3004/98.- Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos (Ausente José Vicente Aguinaco Alemán).- Ponente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas.- Secretario: Carlos Mena Adame.

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Agosto de 1999

Tesis: P.LV/99

Página: 56

No. de registro: 193,442

Aislada

Materia(s): Constitucional, Laboral

SINDICATOS BUROCRÁTICOS. EL ARTÍCULO 71 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO NO VIOLA LA LIBERTAD

SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO B, FRACCIÓN X AL ESTABLECER EL MÍNIMO DE VEINTE AGREMIADOS PARA SU CONSTITUCIÓN. El requisito de veinte o más trabajadores para que se constituya un sindicato, establecido en el artículo 71 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123 constitucional, Apartado B, fracción X, toda vez que dicho número de trabajadores que exige el artículo 71 de dicha ley, no es una limitación a la libertad sindical. El precepto constitucional no establece el mínimo de trabajadores para constituir un sindicato, de ahí que es patente que dejó esa función al legislador ordinario, como se aprecia de la lectura del segundo párrafo del artículo 123 que establece: “El Congreso de la Unión sin contravenir las bases siguientes, debe expedir leyes sobre el trabajo...”, por lo que se asignó al legislador ordinario la función de interpretar y reglamentar el derecho de que se trata, conservando su naturaleza colectiva y permanente, el cual tuvo la encomienda en beneficio de los trabajadores, de señalar un número determinado de éstos, de acuerdo con las normas fundamentales, con la naturaleza del derecho de sindicación y la realidad social. La disposición de que un sindicato burocrático se constituya con un número mínimo de veinte trabajadores, no coarta la libertad sindical, en cuanto el legislador ordinario en beneficio de los trabajadores estableció este requisito, si que se afecte dicha libertad o la libertad individual de éstos, toda vez que lo que pretendió, fue que se creara un ente colectivo para defender a sus agremiados. Por tales motivos, el establecimiento de este requisito en la ley ordinaria, no vulnera el principio de libertad sindical, sino por el contrario, lo fortalece.

Amparo en revisión 3004/98.- Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos (Ausente José Vicente Aguinaco Alemán).- Olga Sánchez Cordero de García Villegas.- Secretario: Carlos Mena Adame.

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Julio de 2000

Tesis: P./A. CXXVII/2000

Materia(s): Constitucional, Laboral

SINDICATOS. EL ARTÍCULO 75 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO QUE PROHIBE LA REELECCIÓN DE SUS DIRIGENTES, CONTRAVIENE LA LIBERTAD SINDICAL QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. Este precepto, en su apartado B, fracción X, establece entre otros principios básicos, que los trabajadores al servicio del Estado tiene el derecho de asociarse para la defensa de sus derechos comunes, garantía que esta Suprema Corte ha interpretado con toda amplitud que es acorde con el espíritu libertario del Constituyente, por lo cual ha de entenderse que tiene derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, de afiliarse a ellas conforme a sus estatutos, con base en los cuales pueden elegir libremente a sus representantes, señalando el tiempo que deben durar en sus cargos, así como organizar su prohibición o limitante alguna en relación con la elección de sus dirigentes o con el término que éstos deben durar en sus cargos, debiendo advertirse que el convenio internacional número 87, aprobado por el Senado de la República, y publicado en el Diario Oficial de la Federación, el dieciséis de octubre de mil novecientos cincuenta, coincide plenamente con este los Trabajadores al Servicio del Estado establece que “Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos”, ha de concluirse que tal prohibición viola la citada libertad sindical al intervenir en la vida y organización interna de los sindicatos, pues impide el ejercicio del derecho de las organizaciones sindicales para que elijan libremente a sus representantes y para que puedan actuar en forma efectiva e independiente en defensa de los intereses de sus afiliados, sin que pase inadvertido para la Suprema Corte que la reelección de dirigentes sindicales en el artículo impugnado lo prohíbe, siendo un derecho libertario, que si es mal ejercido puede estratificar clases dominantes

dentro de los propios trabajadores con todos los vicios que como consecuencia suele darse, pero el impedimento de tan deplorable e indeseado resultado, no puede lograrse mediante la restricción de las libertades sindicales que otorga nuestra Constitución, sino a través del ejercicio responsable, maduro y democrático que los propios trabajadores hagan de sus derechos.

Amparo en revisión 572/2000.- Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo.- 13 de junio de 2000.- Unanimidad de once votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Silvia Elizabeth Morales Quezada.

CONCLUSIONES

El propósito al emprender esta investigación, fue presentar una exposición de la diversidad sindical en el apartado “B” del artículo 123 constitucional, en el marco doctrinal y jurídico, acerca de los temas e instituciones principales que la configuran, tratando de contribuir a esclarecer su primordial y dinámica función para el desarrollo de las ciencias sociales y especialmente del derecho colectivo del trabajo.

A lo largo de este documento se partió de los antecedentes históricos y la evolución de las luchas sociales que condujeron al nacimiento de los sindicatos, para advertir que no surgieron por generación espontánea, sino como resultado de una porfiada y dolorosa pugna hasta alcanzar su reconocimiento como instrumento representativo de los trabajadores organizados.

Así presentamos la evolución histórica que conduce al moderno movimiento obrero y se plasma en los derechos sociales de sindicación y de huelga, consagrados por primera vez en el mundo en la Constitución mexicana de 1917.

Para ello fue importante recurrir a las enseñanzas de los estudiosos de las ciencias sociales así como de los juristas mexicanos que han dejado un espléndido acervo de erudición y de avanzadas elaboraciones conceptuales, cuyas aportaciones han trascendido a otros países, pero sin incurrir en un inmovilismo repetitivo, pues se ha procurado actualizarlas mediante una revisión crítica para adecuarlas a las nuevas realidades económicas y sociales.

El investigador Felipe Remolina Roqueñi ¹¹¹ publicó una interesante monografía sobre el artículo 123 constitucional, donde se advierte que representa la

¹¹¹ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Artículo 123 Constitucional. Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo. México, 1994

combinación de una serie de ideas y movimientos que confluyeron en la cristalización de los derechos sociales en la Constitución más avanzada del mundo, pues se anticipó a la Constitución socialista de Weimar de 1919. Hay precursores de algunos principios consagrados en el artículo 123: Ignacio Ramírez, “El Nigromante”, hablaba ya de los derechos del trabajo, de los derechos de los grupos obreros, superando la concepción individualista; no obstante que él pertenecía a la generación liberal de la Reforma, con Melchor Ocampo, Francisco Zarco, Ignacio M. Altamirano, entre otros; Ignacio Ramírez se anticipa con una visión muy clara sobre los derechos sociales.

Hay otro libro publicado por el Centro de Estudios Históricos de la Revolución, que constituye una fuente directa y viva de la época: Los diputados¹¹², de Félix F. Palavicini. Su autor fue diputado de la XXVI legislatura, la que surgía con el movimiento maderista, y en ella había diputados de corte liberal, el grupo llamado “Renovación Liberal”, entre los cuales estaba el famoso Urueta, un orador extraordinario que dentro de su vuelo retórico, tenía un sentido social profundo; él es quien dijo que detrás de una gran fortuna había un fraude anterior; y preconizó ardorosamente el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Por otra parte se hallaba el famoso “cuadrilátero” formado por José Ma. Lozano, Nemesio García Naranjo, Querido Moheno y Francisco Olaguíbel, quienes eran los brillantes hombres de derecha. Y sobre todo Luis Cabrera, parlamentario incisivo de una aguda dialéctica; su oratoria era fría pero muy convincente. Fue el hombre de Venustiano Carranza en la política hacendaría, el que formuló la primera Ley Agraria en 1915.

Siguiendo este orden de ideas, resulta asombroso que el diputado Heriberto Jara, que no era un técnico del derecho, intuyese que la libertad política para que pudiese ser una realidad tenía que estar acompañada de la libertad económica; entonces ya presintió la necesidad de que el Estado interviniese en la economía,

¹¹² Los diputados. Fondo para la historia de las ideas revolucionarias en México. Edición Facsimilar 1976, p. 77 y siguientes.

no fuese simplemente el Estado Gendarme que contemplaba impasible las luchas obreras: laissez faire, laissez passer, sino que debía intervenir en apoyo de los derechos sociales. Eso también lo subrayaría el Maestro Mario de la Cueva, al decir que a partir de la Constitución de 1917, el Estado deja de ser un Estado contemplativo para pasar a ser un estado intervencionista a fin de regular el problema social. De ahí, pues surgen los Derechos Sociales en la Constitución mexicana de 1917.

El jurista y sociólogo Lucio Mendieta y Núñez¹¹³, en su Teoría de los agrupamientos sociales, se refiere a los “grupos económicos de resistencia”, incluyendo en ellos a los grupos de carácter sindical, cuya finalidad consiste en la defensa de intereses materiales de sus miembros. Señala que “el grado de organización, especialmente en los sindicatos, es intenso y riguroso”, y que implica una homogeneidad social de los miembros del grupo, que consiste en pertenecer a una clase determinada.

El Estado ya no es el único agente creador del derecho , sino que se advierte una concepción pluralista, los grupos sociales son también creadores del derecho. De ahí que con el derecho social surge un derecho autónomo donde los patrones y los trabajadores, mediante la negociación del contrato colectivo, establecen la ley interna de la empresa.

La Constitución de contenido social de 1917, tiene una visión donde el hombre no sólo tiene derecho de hacer aquello que no está prohibido, sino que las libertades nacen de aquellas leyes que crea el estado para protegerlas. Además, bajo el principio de aplicar la regla más favorable al trabajador, los derechos consagrados en el artículo 123 Constitucional operan como una garantía mínima, pero se invierte la jerarquía de las normas al subordinarse la Constitución a las cláusulas

¹¹³ MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. Teoría de los agrupamientos sociales. 3ª ed., Editorial Porrúa, S.A., México, 1964, p. 207.

del Contrato Colectivo emanadas de la voluntad de las partes, cuando contienen prestaciones superiores a las establecidas en la propia Constitución.

En tal virtud, nos hemos referido a lo que es el sindicato, lo que implica la libertad sindical, frente a la empresa, frente al Estado y frente al sindicato mismo. Para el Maestro Mario de la Cueva, nuestro país ha oscilado entre dos corrientes, la sindicación única y la sindicación plural. La sindicación única es el sistema que consiste en la formación de un sindicalismo único, el cual debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, o de una rama de la industria, ya sea en empresas instaladas en un Estado, o en dos o más entidades federativas. Y el sindicalismo plural contempla la posibilidad de formar varios sindicatos independientes entre sí, en una empresa.

Por ello se analizó la problemática que implica la carencia de la autonomía sindical, misma que se expresa en la constante intromisión, por parte de los patrones y de autoridades gubernamentales, en la vida sindical. En consecuencia, la diversidad sindical debe concebirse como un derecho constitucional, ya que da completa libertad de asociarse o reunirse, sin tener en cuenta que se trate de trabajadores pertenecientes al apartado "A" o "B", del artículo 123 constitucional.

El artículo 123, apartado B, en la fracción X y el Convenio 87 de la OIT, en el artículo 2º, establece: "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."

Por ello es de suma importancia el estudio que se hizo del mencionado ordenamiento legal, ya que su estudio y análisis permitió demostrar la inaplicabilidad e inconstitucionalidad de la ley burocrática en materia de

Diversidad Sindical, desarrollando el diagnóstico de una de las más importantes demandas dentro del derecho colectivo del trabajo: la libertad sindical. Con este diagnóstico se llegó a la conclusión de que debe redimensionarse los preceptos jurídicos consagrados en el apartado B del artículo 123 constitucional, especialmente lo relativo al sindicalismo burocrático en México. Este es el derecho a que pueden y deben acogerse los trabajadores al Servicio del Estado, basta que ellos quieran hacerlo.

Desde hace mucho tiempo se había venido aplicando, sin ninguna posibilidad de defensa, el artículo 68 de la Ley Burocrática que sostiene la negación de la libertad sindical, siendo este el sindicato único que históricamente han rechazado los trabajadores, y que sigue una clara línea antidemocrática e inconstitucional.

Por ello, es tan importante el pronunciamiento que hace nuestro Máximo Tribunal Judicial en el año de 1999, específicamente el 27 de mayo, en pleno y por unanimidad de votos, se dio respuesta a la demanda de los trabajadores burocráticos y de lo ordenado por la Constitución. En la Jurisprudencia 43/99 resolvió la Suprema Corte, que en cada dependencia gubernamental puede haber tantos sindicatos cuantos quieran los trabajadores al Servicio del Estado. Los tribunales de amparo tienen la obligación de atender lo ordenado por la jurisprudencia del Supremo Tribunal de la Nación que abre las puertas al pluralismo sindical. Es decir, se legitimó el derecho de obtener un registro sindical.

En consecuencia, la sindicación única cada día es más obsoleta y los trabajadores al servicio del Estado, ahora tiene posibilidad de ejercer su derecho a la libre sindicalización, teniendo como principios fundamentales la democracia, el pluralismo y la autonomía sindical en tanto fuentes renovadoras de la lucha sindical.

En este contexto afirmar que la Diversidad Sindical es una de las expresiones más claras, nobles y justas dentro del campo del derecho laboral. Cabe decir que es fundamental para el hombre y su desarrollo individual, familiar y sobre todo social, ya que el ser humano está inmerso en una sociedad, la cual deberá estar regida por un marco jurídico, que lo proteja y obligue a actuar correctamente dentro de la misma, tanto para su beneficio propio como para el bienestar de los que lo rodean.

El trabajador en varias ocasiones, se vale de los medios jurídicos existentes para hacer que se reconozcan sus derechos. La creación de sindicatos es un claro ejemplo de este fenómeno.

Ahora bien, se insiste en que el Estado deberá respetar la libertad de cualquier asociación de individuos, sean campesinos, trabajadores, profesionales o empresarios, para la defensa de sus intereses comunes. Las organizaciones que estos formen, deberán funcionar con verdadera democracia interna, sin que el Estado intervenga –directa o indirectamente— en la designación de sus dirigentes; también se deberá asegurar la representación auténtica de los agremiados, mediante elecciones directas y secretas, sin aceptar presiones políticas o económicas; además deberán establecer un sistema objetivo y eficaz para exigir responsabilidades de sus dirigentes, y proscribir cualquier tipo de sanciones por razones políticas o ideológicas.

En suma, los sindicatos, y en general todas las organizaciones formadas por razón de ocupación o de trabajo, tienen el derecho de actuar en la vida pública para gestionar, frente al Estado y la opinión pública, las medidas generales o particulares que reclamen el ‘bien común’ o el interés profesional de sus agremiados, y de recomendar las opciones electorales que consideren más convenientes para los mismos. Sin embargo, deberán respetar la libertad ideológica y los derechos políticos de sus miembros.

En tal virtud la libertad de asociación profesional en sus distintas dimensiones y la participación efectiva de los trabajadores en la convención colectiva, además de ser derechos derivados de las más elementales garantías sociales, constituyen una necesidad para afrontar con responsabilidad los retos que los cambios imponen a la Nación.

BIBLIOGRAFIA

1. **ACOSTA ROMERO, Miguel.** *Derecho Burocrático Mexicano.* Ed. Porrúa. México, 1995.
2. **AGUILAR GARCÍA Javier.** *La Población Trabajadora y Sindicalizada en México en el Periodo de la Globalización.* Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 2002.

Historia de la CTM 1936-1990. Coordinador Dr. Javier Aguilar García. Ed. UNAM, FCPS, IIS, FE. México, 1990.
3. **BORREL NAVARRO, Miguel.** *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo.* 4ª ed. Ed. Sista. México, 1994.
4. **BURGOA ORIHUELA, Ignacio.** *Derecho Constitucional Mexicano.* 9ª ed. Ed. Porrúa, 1994.
5. **CARRO IGELMO, Alberto José.** *Introducción al Sindicalismo.* Ed. Bosch. España, 1981.
6. **CASTRO GUTIÉRREZ, Felipe.** *La extinción gremial en México.* Ed. UNAM. México, 1999.
7. **DÁVALOS MORALES, José.** *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo.* Ed. Porrúa. México, 1999.
8. **DÁVALOS MORALES, José.** *Derecho del Trabajo I.* 9ª ed. Ed. Porrúa. México, 2000.
9. **DE BUEN LOZANO, Néstor.** *Organización y Funcionamiento de los Sindicatos.* Ed. Porrúa. México, 1986.
10. **DE BUEN LOZANO, Néstor.** *Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales.* Ed. Porrúa. México, 1982.

10. **DE BUEN LOZANO, Néstor.** *Derecho del Trabajo.* Tomo I. 11ª ed. Ed. Porrúa, México, 1998.
11. **DE BUEN LOZANO, Néstor.** *Derecho del Trabajo.* Tomo II. 11ª ed. Ed. Porrúa. México, 1998.
12. **DE LA CUEVA, Mario.** *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.* Tomo II. 9ª ed. Ed. Porrúa. México, 1998.
13. **DEL CASTILLO, Efraín Raúl.** *Sindicalismo.* Ed. Depalma, Argentina, 1984.
14. **FITCH, John Andrew.** *Responsabilidades Sociales de los Sindicatos Obreros.* Colección Hombres y Problemas. Argentina. 1960.
15. **GALLEGO MORALES, Ángel J.** *Colegios Profesionales y Sindicatos.* Ed. Comares. España, 1996.
16. **GASCÓN Y MARÍN, José.** *Los Sindicatos y la Libertad de Contratación.* Imp. De Henrich. 2 vols. España, 1907.
17. **GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold.** *La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica.* Ed. Porrúa. México, 1990.
18. **HERNÁNDEZ JUÁREZ, Francisco.** *El Sindicalismo en la Reforma del Estado.* Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1993.
19. **LASTRA LASTRA, José Manuel.** *Derecho Sindical.* Ed. Porrúa. México, 1999
20. **LEGAZ Y LACAMBRA, Luis.** *Cuatro Estudios sobre Sindicalismo Vertical.* España, 1950.
21. **LÓPEZ APARICIO, Alfonso.** *El movimiento obrero en México.* 2ª ed. Ed. Jus. México, 1958.
22. **MARX, Karl.** *El Sindicalismo.* España, 1976.

23. **MOLINA PASQUEL, Roberto.** *Los Sindicatos Fiduciarios.* Ed. Jus. Revista de Derecho y Ciencias Sociales. México, 1942.
24. **MORALES PAULÍN, Carlos A.** *Derecho Burocrático.* Ed. Porrúa. México, 1995.
25. **RABASA, Emilio.** *El pensamiento político y social del constituyente de 1916-1917.* Ed. UNAM. México, 1996.
26. **PÉREZ MORIONES, Aranzazu.** *Los Sindicatos de Voto para la Junta General de Sociedad Anónima.* Legislación I. Tomo II. España, 1996.
27. **RAMÍREZ BOSCO, Luis.** *La Función de los Sindicatos.* Universidad Argentina, 1976.
28. **RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel.** *Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las empresas y en el Estado.* Ed. Trillas. México, 1991.
29. **SANTOS AZUELA, Héctor.** *El Sindicalismo en México.* Ed. Porrúa. México, 1994.
30. **TENA RAMÍREZ, Felipe.** *Derecho Constitucional Mexicano, 28ª ed.,* Ed. Porrúa, 1994.
31. **TENA RAMÍREZ, Felipe.** *Leyes Fundamentales de México 1808-1994. 18ª ed.* Ed. Porrúa. México, 1994.
32. **THAYER ARTEAGA, William.** *Sindicato y Negociación Colectiva. Análisis de la Nueva Legislación.* Chile, 1993.
33. **TRUEBA URBINA, Alberto.** *Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª ed.* Ed. Porrúa. México, 1981.
34. **ZUBERO BEASKOETXEA, Imanol.** *Los Sindicatos Españoles ante el cambio Tecnológico entre 1975 y 1990. Tomo I.* España, 1993.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa México. 2004.
2. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima séptima edición. Porrúa. México, 2000.
3. Ley Federal del Trabajo para los trabajadores del servicio del Estado. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Vigésima quinta edición. Porrúa. México. 2001.

OTRAS FUENTES

CD. ROOM IUS 2004. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia y Tesis aisladas 1997-2000. México, 2000.