

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

**“EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE
Y LA REGULACIÓN JURIDICA DEL DERECHO SINDICAL DE
LOS TRABAJADORES MEXICANOS ANTE SUS PAISES
MIEMBROS”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:
MARCO ANTONIO PÉREZ GUEVARA

Asesora: Lic. Lilia García Morales

México, Distrito Federal. Ciudad Universitaria. 2006.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradezco:

**“A mi padre por ser mi apoyo, mi guía,
y un ejemplo para ser alguien en la vida.
Por estar en mis tropiezos y nunca dejarme caer.
Ahora puedo decirle que no ha vivido en vano”**

**“A mi madre por darme la vida, y ser una
inspiración para lograr mis proyectos.
Por escucharme, quererme y protegerme y
estar ahí en los momentos en que necesito
una palabra de aliento.”**

**“A mis maestros por cosechar en mí
un poco de su vida y conocimiento
buscando hacer un hombre de bien”.**

**“A mi maestra la Lic. Lilia García Morales
que accedió a ser parte de este proyecto de
gran importancia en mi vida y entregar su
confianza para su realización.”**

**“EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE Y
LA REGULACIÓN JURIDICA DEL DERECHO SINDICAL DE LOS
TRABAJADORES MEXICANOS ANTE SUS PAISES MIEMBROS”**

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	I
Capítulo I. Generalidades	5
1.1 Coalición.....	6
1.2 La huelga.....	8
1.2.1 Requisitos de la huelga.....	10
1.2.1.1 Requisitos de fondo.....	11
1.2.1.2 Requisitos de forma.....	12
1.2.1.3 Requisitos de mayoría.....	12
1.2.2 Inexistencia y terminación de la huelga.....	15
1.3 Sindicato.....	17
1.3.1 Formas de sindicalización.....	19
1.3.2 Clasificación de los sindicatos.....	19
1.3.3 Tendencias ideológicas sindicales.....	20
1.3.4 Requisitos para la formación de los sindicatos: de forma, de fondo y de personas.....	20
1.3.4.1 Requisitos de fondo.....	21
1.3.4.2 Requisitos de forma.....	26
1.3.4.3 Requisitos en cuanto a las personas.....	28
1.3.5 Disolución de los sindicatos.....	28
1.3.5 Toma de Nota.....	29
1.4 Federaciones y Confederaciones.....	29
1.5 Contrato Colectivo de Trabajo.....	31
1.5.1 Características y Contenido.....	32

1.5.2	Celebración del Contrato Colectivo del Trabajo.....	35
1.5.3	Cláusulas de admisión y exclusión.....	35
1.5.4	Revisión del Contrato Colectivo.....	36
1.5.5	Terminación del Contrato Colectivo.....	37
1.6	Tratado de Libre Comercio de América del Norte.....	38
1.6.1	El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), como medio de regulación de las relaciones laborales y sindicales.....	41

Capítulo II. Antecedentes 44

El Derecho sindical Mexicano

2.1	Antecedentes de la reglamentación federal de los Sindicatos en México hasta 1970.....	44
2.2	El fin de las asociaciones sindicales en México.....	50
2.3	La OIT y su fundamento del Derecho Sindical.....	52
2.3.1	Estatutos Internacionales de la libertad sindical.....	55
2.4	Fundamentos de las relaciones sindicales en Estados Unidos; Canadá y México.....	58

Capítulo III. Marco Jurídico 65

Leyes y Tratados que Regulan el Derecho Sindical Mexicano

3.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	65
3.2	Convenios de la OIT referentes al establecimiento de los Principios de Libertad Sindical.....	67
3.2.1	Convenio 87 de la OIT. Correspondiente a la Libertad Sindical.....	68
3.2.2	Convenio 98 de la OIT. Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949.....	77
3.3	La regulación en el TLC de los sindicatos en sus países miembros.....	83
3.4	Regulación jurídica del Derecho Sindical de los trabajadores en la Ley Federal del Trabajo.....	90

Capítulo IV.

El derecho sindical de los trabajadores mexicanos en el marco del TLC y su regulación jurídica en los países miembros 101

4.1 Principio de libre asociación y protección al derecho de organizarse para los países miembros del TLC en función del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.....102

4.2 El impacto del TLCAN en el sector sindical en los países miembros frente a la regulación del ACLAN.....107

4.2.1 Situación del derecho sindical mexicano ante el TLCAN y la regulación de éste en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.....110

4.2.2 Situación de los inmigrantes mexicanos ante la inexistencia de su regulación en el TLCAN y el ACLAN como acuerdo paralelo a la regulación laboral de los países miembros.....113

4.2.3 La lucha de los sindicatos mexicanos por la subsistencia ante el TLCAN.....118

4.2.4 La búsqueda de una reforma laboral (Proyecto Abascal), y la violación de ésta a los principios contenidos en el ACLAN.....122

4.3 Cuestionamientos sobre eficacia del Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte para la protección del derecho sindical mexicano.....134

Conclusiones.....141

Bibliografía.....146

INTRODUCCIÓN

El derecho sindical mexicano se ha enfrentado a la firma de un Tratado Trilateral de Comercio entre países de distinto desarrollo, con distintas doctrinas legales sobre el Derecho Colectivo del Trabajo.

La creación de un acuerdo paralelo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), para regular las cuestiones laborales, parece ser la posible solución a estas diferencias. Pero resulta necesario investigar la eficacia que tiene este **Acuerdo de Cooperación Laboral**, para conformar el medio regulador de las relaciones sindicales y laborales de los trabajadores de los países miembros del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

No hay un modelo de acuerdo comercial que logre mermar las incipientes diferencias entre un país de primer mundo y otro en vías de desarrollo, por lo que, resulta interesante saber que enfoque tiene un Acuerdo de Cooperación Laboral, que se rige y lleva los mismos lineamientos del Tratado Comercial.

Es aquí donde parte el estudio acerca del valor verdadero y el papel que juega el **Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. (ACLAN)**

Con la firma de México y EEUU en un tratado de libre comercio, se pone en riesgo el derecho sindical de los trabajadores documentados e indocumentados que laboran en las distintas empresas estadounidenses, así como aquellos que laboran en empresas trasnacionales ubicadas en nuestro país, debido a que EEUU es uno de los países del mundo que ha ratificado menos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y a pesar de la figura del Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte, que mas que dirimir conflictos laborales, solo se remite a revisar la aplicación de las leyes laborales.

Este acuerdo paralelo no fue diseñado para resolver disputas laborales. más bien, está enfocado hacia la verificación de que los países signatarios apliquen sus leyes laborales, y no importan las restricciones a las garantías que pudieran estar codificadas por este derecho laboral interno. El ACLAN también sufre otros problemas; por ejemplo, requiere que los signatarios garanticen acceso a tribunales laborales imparciales, pero no contiene ni una palabra sobre qué hacer si éstos no existen. También debilita al ACLAN el hecho que no existe entidad independiente que vele por las disposiciones del acuerdo paralelo, así que depende de la voluntad de las partes tomar cualquier acción tendente a tratar problemas identificados a través del acuerdo

Por lo que resulta necesario la conformación integral del Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte respecto al derecho sindical en México, estableciendo perfectamente los procedimientos legales en defensa de los derechos sindicales de los trabajadores ya sean documentados e indocumentados de los países miembros del TLC, así como el establecimiento de entes jurisdiccionales que resuelvan los conflictos que se susciten, para así tener un ordenamiento común entre los estados que conforman el TLC y según las prácticas sindicales que tienen ambas naciones.

Así mismo, es necesaria analizar la propuesta de una reforma de la Ley Federal del Trabajo para sustentar la protección a los sindicatos y a los derechos de los trabajadores frente a la firma del TLCAN

En el primer capítulo de esta investigación denominado conceptos, se desarrollan y analizan las distintas definiciones que se dan a la figura del sindicato, que parte de la idea que son formados para la protección de los intereses de los trabajadores, esto visto desde las perspectivas de estudiosos de derecho, así como las distintas corrientes que versan sobre el tema.

Ya que la figura de los sindicatos, que es el elemento central de nuestra investigación, muestra distintas tendencias ideológicas y formas, como son los sindicatos gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios diarios se da una explicación basta de éstos.

Se explica de manera concreta la figura de la huelga como derecho de los trabajadores, mencionando cada uno de los requisitos, ya sea de fondo, de forma, o de mayoría, para la creación de esta figura, según la doctrina.

En el capítulo segundo, referente a los antecedentes, que comprende dos ámbitos, uno temporal y otro espacial, siendo el primero donde se ubica el espacio geográfico de nuestro estudio, presentando un esbozo histórico de lo que ha sido el derecho sindical, tanto en México como en el mundo. El segundo determina el tiempo de nuestro estudio, recapitulando las distintas etapas de la legislación nacional respecto a esta figura, desde el México Virreynal, hasta nuestros días.

Resulta de suma importancia el estudio basado en los acuerdos de la OIT, respecto a la figura de los sindicatos, acuerdos que rigen de manera internacional esta figura, los cuales han sido ratificados por México pero no por EEUU. Esto nos lleva a presentar un desarrollo del fundamento de regulación de las relaciones sindicales entre los países miembros del TLC.

En México se rige el derecho sindical por la Ley Federal del Trabajo, pero existen diversas leyes y tratados que rigen esta figura de manera internacional los cuales dan protección al trabajador a sindicarse, y establecer sus límites y requisitos para su formación y funcionamiento, y proteger el Estado de Derecho, esta protección se da de manera jerárquica, por lo que, resulta necesario mencionar la diversidad de ordenamientos que regulan nuestro objeto de estudio. Este rubro se desarrolla en el **capítulo tercero** de esta investigación, referente al marco funcional y operativo, otorgando la información suficiente para sustentar la

figura de los sindicatos y la importancia de esta para salvaguardar los derechos de lo trabajadores frente a cualquier tratado internacional.

Por último en el cuarto capítulo nos ocuparemos de establecer la funcionalidad del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) que tutela el cumplimiento del derecho laboral de los países miembros ante el TLCAN. Con el apoyo de los tres capítulos anteriores nos abocamos a dar un reflejo de lo que fuese las mejoras al acuerdo en estudio, el cual tiene un sin fin de interrogantes sobre su eficacia y funcionamiento como acuerdo lateral al TLCAN y sus principios la libertad de asociación y protección al derecho a organizarse. Para esto resulta necesario desmembrar cada uno de los puntos que resultan cuestionables, conduciendo a dar un resultado objetivo sobre las modificaciones viables para hacer de este un modelo que regule de manera eficaz futuros acuerdos comerciales.

Se utilizaron para la realización de este estudio, distintos métodos de investigación, algunos de estos son, el método deductivo aplicando los principios a casos particulares a partir de un enlace de juicios sobre el tema. El método analítico distinguiendo los elementos del fenómeno y procediendo a revisar cada uno de ellos por separado. Se recurre de igual manera al método sintético relacionándose elementos aparentemente aislados y formular una teoría que los unifica. Y demás técnicas de investigación conducentes como son el método histórico, hipotético deductivo, etc.

CAPITULO I

GENERALIDADES

El derecho sindical es una de las ramas mas importantes que tiene el derecho laboral y específicamente el Derecho Colectivo del Trabajo, el cual regula aquella institución que funge como interlocutora entre los medios de producción y el Estado, y que en estos tiempos juega un papel importante, debido a la integración comercial que se ha venido dando en el mundo contemporáneo, cuya repercusión se extiende a las leyes laborales. El derecho sindical suele entenderse como el conjunto de normas, principios e instituciones jurídicos que regulan la formación y vida de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos.

Para Mattia Persiani el derecho sindical es “aquel ordenamiento que regula la formación y la vida de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos”.¹

Mascaro lo define como “la rama del Derecho del Trabajo que regula las organizaciones sindicales, su estructura, sus relaciones, en cuanto que representan las categorías profesionales y económicas, así como los conflictos colectivos”.²

Cabe señalar que el derecho sindical se explica regularmente en dos sentidos, uno como ordenamiento positivo, en los términos como complejo de normas e instituciones legales, pero también como la suma de conocimientos, sistemáticamente articulados para entender la realidad científica de los elementos, factores y fenómenos de la vida sindical. Por lo que este, al estar tan estrechamente ligado al derecho laboral, se inscribe como un derecho de orden social, autónomo, generado por las propias agrupaciones, promoviendo a favor del trabajo, los mínimos normativos contenidos en la ley, ya que la

¹ PERSIANI, Mattia. Diritto sindacale. Padua, San Paulo 1992. p. 1

² MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Curso de direito do Trábalo. San Paulo, Saraiva, 1989, p. 225.

finalidad de las organizaciones sindicales se sitúa en la línea de colaboración con el poder del estado para coadyuvar en la realización de los fines de este último.

1.1 Coalición

La palabra coalición deriva del latín *coalitum*, que significa reunirse, juntarse, liga, unión; según el Diccionario de la Academia de la Lengua.

La coalición es la forma primaria del asociacionismo profesional, que en confrontación con el sindicato, la coalición constituye el género próximo, en tanto que aquel representa la diferencia específica, de tal suerte y para efectos de la huelga, se considera al sindicato de trabajadores como una coalición de carácter permanente

El maestro Lastra Lastra, recuerda al tratadista Frances, Paul Pic como precursor de la definición clásica de coalición, mencionando que es “la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o intereses comunes”.³ Es decir la coalición despierta siempre la idea de un conflicto entre trabajadores y patronos, siendo el prelude de la huelga, por lo que manifiesta que “La coalition est la grevé ce que l ultimétum est á la déclaration de guerre” (La coalición es a la huelga, lo que el ultimátum es a la declaración de la guerra), significa que constituye una amenaza que habrá de convertirse en un conflicto de no acceder la empresa a las pretensiones de los trabajadores.

Otro de los grandes estudiosos del derecho sindical, el Doctor Mario de la Cueva, define a la coalición como “El acuerdo temporal de un grupo para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho ese interés o cuando se revela de imposible realización cesa la coalición. La asociación sindical por lo contrario es una organización permanente”.⁴

³ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa, México, 1991 p. 147

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 2002. p. 239

Para López Aparicio, la coalición “el punto de partida de todo Derecho Colectivo del Trabajo, por ser la manifestación inicial de la conciencia de clase, frente a una situación determinada de defensa de intereses”.⁵

El concepto de coalición no debe confundirse con el de asociación profesional o sindical, aunque algunas veces la primera da nacimiento a la segunda, el maestro Cavazos Flores, apunta la diferencia, diciendo que “la coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones, el sindicato es permanente, requiere de registro ante la junta de Conciliación y Arbitraje o Secretaría de trabajo, se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones por lo menos”.

Legalmente la libertad de coalición y la sindicalización se encuentra contenida en el artículo 123 constitucional, fracción XVI del apartado A, que a la letra dice: “Tanto los obreros como empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc”.

De la definición del Tratadista Paul Pic, deriva la que se contiene en la Ley Federal Del Trabajo de 1931 en su artículo 258, que dice: “ la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”. Esta misma la encontramos en la ley de 1970 en su artículo 355.

Se subraya el carácter temporal, que se contiene en la misma definición de la coalición. El derecho de reunión se basa en el artículo 9º constitucional, el cual se presenta como el antecedente obligatorio del derecho de sindicalización, la coalición se compone de hombres y mujeres que se agrupan momentáneamente o temporalmente, se forma para la defensa de los intereses

⁵ LOPEZ APARICIO, Alfonso. Derecho Colectivo del Trabajo. “El Derecho Latinoamericano del Trabajo.” Tomo II. UNAM. México 1974. p. 64

de los trabajadores o de los patrones, se requiere que las personas que integran la coalición tengan la calidad de trabajadores o de patrones.

1.2 Huelga

La palabra huelga viene de *holgar*, es decir parte de la idea de dejar de hacer algo. Para los autores contemporáneos, la huelga constituye un medio para lograr determinados objetivos sociales, cuando se presentan conflictos en las relaciones obrero- patronales. En la idea de Carlos Gide, la huelga no es sino un estado de guerra económica que busca como objeto obtener por la fuerza lo que no puede conseguirse por un proceso conciliatorio.

El maestro Mario de la Cueva, define a la huelga como “el ejercicio de la facultad legal de las mayorías de los trabajadores para suspender las labores en las empresas, previa la observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los intereses de los trabajadores y patrones”⁶.

Es la suspensión concertada del trabajo que responde 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 sus necesidades.

Por otra parte, el Doctor José Dávalos, en su libro *Tópicos Laborales*, se refiere a la huelga como “el mecanismo de autodefensa de los trabajadores, es un contrapeso al poder económico de los patrones”. Es uno de los derechos más importantes de los trabajadores, es un mecanismo de presión nacido de la unión fraterna de quienes viven de su trabajo.⁷

La huelga es un derecho de los trabajadores como colectividad, como coalición, de ninguna manera es un derecho que puede ejercer un individuo como trabajador.

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 2002 p. 587

⁷ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición. Porrúa. México. 1998. p. 354

Su fundamento jurídico se encuentra en el artículo 123 fracción XVII y XVIII de la Constitución Federal, en donde se contempla la posibilidad de suspender el trabajo como derecho fundamental, pero no se definió a la huelga como tal, esto correspondió a los Estados de la República, los cuales, a partir de 1918, iniciaron la promulgación de sus respectivas leyes de trabajo, en las que algunas expresaron que “ se entiende por huelga el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del servicio convenido con objeto de establecer la defensa de sus intereses”. Otros señalaron que la huelga “es el acto concertado y colectivo por el cual los trabajadores suspenden la presentación del trabajo convenido”.

La diferencia fundamental entre el paro y la huelga radica en que el paro requiere de la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, mientras que la huelga estalla por la determinación de la mayoría de los trabajadores, esta sin estar sujeta previamente a la autorización de autoridad alguna.

El fundamento social de la huelga debe buscarse en el derecho de la coalición de los trabajadores para participar en las decisiones de la empresa.

La ley en la materia del año 1931, en su artículo 159, se dio una definición sobre la huelga, que es la siguiente: “huelga es la suspensión temporal de trabajo como resultado de una coalición de trabajadores”.

El 10 de abril de 1941 se modificó la definición anterior, para agregar que la suspensión del trabajo debía ser legal, además de temporal.

Pero dicha modificación fue impugnada, ya que la palabra legal, hacía necesaria una serie de exigencias y requisitos que limitaban el derecho de huelga, de modo que fue suprimido de la definición en la ley de 1970, convirtiendo a la huelga en un derecho que se presume legal siempre.

Actualmente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 450, define a la huelga, como “la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por la coalición de trabajadores”.

1.2.1 Requisitos de la Huelga

Son tres los tipos de requisitos los necesarios para que estalle o sea declarada conforme a derecho y son: (artículo 451) de fondo, (artículo 450) de forma, y (artículo 451 fracción III) de mayoría.

1.2.1.1 Requisitos de Fondo

La huelga puede ser ejercitada por un sindicato o coalición de trabajadores tomando en cuenta que el sindicato es una coalición permanente de trabajadores (artículo 441).

La huelga debe tener los fines que marca la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 450, los cuales son:

- Si el fin es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, podrán el sindicato o la coalición de trabajadores ejercitar el derecho de huelga;
- Si el fin es obtener la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo o exigir la revisión del mismo al término de su vigencia, solo el sindicato podrá suspender las labores;
- Si la finalidad es obtener la celebración del Contrato Ley o exigir la revisión, únicamente el sindicato podrá ejercitar el derecho de huelga;
- Si el fin es lograr el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley, cuando este haya sido violado, solamente el sindicato podrá hacer uso del derecho;

- Si la finalidad es el cumplimiento de las disposiciones sobre participación de utilidades, la coalición de trabajadores o el sindicato podrán ejercitar el derecho de huelga;
- Si el fin es apoyar una huelga que tenga como propósito alguno de los anteriores objetivos, el sindicato o la coalición podrá estallar la huelga; y
- Si lo que se busca es la revisión de los salarios contractuales e efectivo por cuota diaria, solo el sindicato puede ejercitar ese derecho.

1.2.1.2 Requisitos de Forma

El artículo 920 de la ley establece los requisitos de forma que deben cubrirse para que la suspensión sea legal:

- Formular por escrito un emplazamiento con pliego de peticiones que contenga:
 - El propósito de ir a la huelga;
 - El objeto de la huelga;
 - El día y hora en que se suspenderán las labores.
- El pliego de peticiones que deben dirigirse al patrón;
- Presentar por duplicado a la junta el pliego de peticiones;
- El aviso para la suspensión de las labores, deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos. Los términos corren a partir de que el patrón sea notificado.

1.2.1.3 Requisitos de mayoría

El artículo cuatrocientos cincuenta y uno, en su fracción segunda, dispone que para suspender los trabajos es necesario que la suspensión la realice la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La

cual solo puede promoverse como causa para declarar inexistencia de la huelga, pero no como cuestión previa a la suspensión de trabajo.

Las etapas del procedimiento de huelga, se dividen en tres etapas:

- **Gestación.** Comprende los preparativos que el sindicato o la coalición de trabajadores realiza en su interior hasta el momento en que presente ante la junta el pliego de peticiones, sin que tenga en ellos ninguna intervención la Junta de Conciliación y Arbitraje ni el patrón.
- **La prehuelga.** Se inicia con la presentación del pliego de peticiones, dirigido por la coalición de trabajadores al patrón, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El Presidente de la Junta, bajo su más estricta responsabilidad, de acuerdo con el artículo 921, hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo, respecto de cómo se procede a ello.
- **La huelga.** Que es el acto concertado y colectivo por el cual los trabajadores suspenden la presentación del trabajo convenido.

El artículo 923 de la ley establece que “no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados por el artículo 920 (Requisitos de forma), sea presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo o contrato ley o cuando sea demande la fiema de un contrato colectivo y ya exista uno depositado en la Junta (requisitos estos últimos de fondo); el Presidente de la Junta deberá cerciorarse de lo anterior y en su caso, resolver y notificar el acuerdo de desecamiento al promoverte”.

La disposición anterior faculta al Presidente de la Junta para que califique los requisitos de fondo y de forma de la huelga, no obstante que de los artículos 444 y 459 se desprende que la junta califica a una huelga cuando esta ha sido decretada y que la junta, y no el Presidente de la junta, es la titular de la facultad de calificar la inexistencia de la huelga.

La etapa de la prehuelga es oportunidad para que se dé la conciliación, dentro de las 48 horas siguientes de la hora en que fue notificado, el patrón debe dar contestación al escrito de emplazamiento (artículo 922).

La notificación del emplazamiento a huelga produce el efecto de convertir al patrón el depositario de la empresa o establecimiento. (Artículo 921 párrafo segundo)

A partir de la notificación de emplazamiento, por disposición del artículo 924 deberá suspenderse toda ejecución de sentencia o practica de diligencia, embargo, aseguramiento o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de :

- Asegurar los derechos del trabajador;
- Garantizar los créditos a favor del IMSS;
- Asegurar los créditos a favor del INFONAVIT, y
- Los demás créditos fiscales.

La junta de conformidad con el artículo 926, durante la etapa de prehuelga, citará a las partes a una audiencia de conciliación, sin que prejuzgue, como ya se dijo, sobre la inexistencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por solo una vez. El artículo 926 no dispone que la huelga puede diferirse; establece que la audiencia es la que puede diferirse.

Durante la audiencia de conciliación se pueden presentar los siguientes supuestos (artículo 927): “Si el patrón opuso la falta de personalidad al contestar las peticiones, la junta resolverá previamente esta situación si la promoción resulta infundada se continuara con la audiencia. Si los trabajadores no concurren, no correrá el término para el estallamiento de la huelga, lo que dará por terminado el conflicto.

Durante el periodo de prehuelga la Junta de Conciliación y Arbitraje es un órgano administrativo y, no jurisdiccional; cuando estalla la huelga se convierte en árbitro. Sólo será un órgano jurisdiccional cuando el sindicato acuda ante la junta y someta el conflicto a su jurisdicción por la vía del procedimiento ordinario o de los conflictos colectivos económicos.

1.2.2 Inexistencia y terminación de la huelga

La huelga es la suspensión de las actividades laborales en forma temporal, llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Pero la ley establece que se seguirán prestando los servicios en los casos siguientes:

- Cuando se trate de vehículos de transporte que se encuentre en ruta, hasta que lleguen a su destino;
- Cuando se trate de hospitales o clínicas y demás establecimientos análogos. Continuará la atención de los pacientes hasta que puedan ser trasladados a otros establecimientos.

Antes de la suspensión, la Junta fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando en las labores cuya suspensión afecte gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de los trabajos.

Dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de las actividades, se podrá solicitar que se declare la inexistencia de la huelga, por no haberse cubierto los requisitos de fondo (artículo 450), de forma (artículo 920) o de mayoría (artículo 451, fracción II), mencionados anteriormente.

La solicitud de declaración de inexistencia se sujetará al siguiente procedimiento (artículo 930): “Se formulará por escrito con copias para las demás partes; la solicitud deberá contener las causas y los fundamentos para ello, sin que más adelante puedan aducirse causas distintas; la junta correrá

traslado de la solicitud de las partes y las oirá en una audiencia, donde también se ofrecerán y desahogarán las pruebas que se ofrezcan.

La audiencia se deberá celebrar dentro de los cinco días siguientes; y concluida la recepción de la pruebas la junta resolverá sobre la inexistencia de la huelga, dentro de las 24 horas siguientes”.

Si la junta declara la inexistencia de la huelga, fijará un término de veinticuatro horas para que los trabajadores vuelvan a su trabajo y en caso de no hacerlo, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, pudiendo la empresa contratar a nuevos trabajadores (artículo 445): “cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos que dependan del gobierno”.

La huelga terminará (artículo 469): “por acuerdo entre las partes; si el patrón se allana e cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el emplazamiento de huelga; por laudo arbitral dictado por la persona o comisión elegida por las partes, y por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

1.3 Los Sindicatos

El término sindicato proviene del latín *syndicus*, que significa delegado de una ciudad. En el francés medieval, *syndic* pasó a designar al representante de una comunidad determinada, así con la revolución industrial, las uniones de trabajadores adoptaron el nombre de sindicato.

Podemos comenzar definiendo al sindicato como la asociación de trabajadores de un determinado sector económico para obtener mediante la acción colectiva, mejoras en el salario, en las condiciones de trabajo, en la seguridad y en el status político y social.

Mario de la Cueva define al sindicato como “la expresión de la unidad de las comunidades obreras, y de su decisión por luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestaciones 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”.⁸

Néstor de Buen, en su obra Derecho del Trabajo, define al sindicato como “la persona social libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase”.⁹

Guillermo Cabanellas lo define como “toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituyan con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”.¹⁰

De todos estos elementos, el Jurista Reynold Gutiérrez, concluye que el sindicato es “la asociación de trabajadores o de patronos, unidos con el objeto de colaborar mutuamente para la realización de sus respectivos intereses y crear así un instrumento de lucha que permanezca a través del tiempo para las futuras generaciones”.¹¹

Legalmente, el sindicato se regula en la fracción XVI del apartado A) del artículo 123 Constitucional, que contempla el principio de la libertad sindical al establecer “tanto lo obreros como empresarios tendrán el derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

De esto se desprende que la ley fundamental otorga, tanto a los obreros como a los empresarios la libertad de sindicarse.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 283

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit., p. 683

¹⁰ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral “. T. II Buenos Aires Bibliográfica Omeba, 1968. página 152

¹¹ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa. México, 1990 p. 46

Por su parte en la Ley Federal del Trabajo, la libertad sindical esta definida en el artículo 357 de la ley: “los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.

El principio de la libertad sindical que se consagra en el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su artículo segundo establece “que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tiene 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”.

Tal y como lo establece el artículo primero, dicho convenio fue ratificado por México en el año de 1950, de acuerdo con la constitución de la O.I.T.

1.3.1 Formas de sindicalización

La ley siguiendo los lineamientos de la libertad sindical consagrados en la Constitución, adopta el sistema de sindicalización plural, esto es, que en una misma empresa industria o región pueden constituirse tantos sindicatos como lo deseen los trabajadores.

La sindicalización única tiene como principio que en una misma empresa o industria o región solamente puede constituirse un sindicato.

1.3.2 Clasificación de los sindicatos.

La legislación laboral prevé la conformación de cinco tipos de sindicatos (artículo 360).

- Gremiales. Los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- De Empresa. Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;

- Industriales. Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- Nacionales de industria. Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o Entidades Federativas;
- De oficios varios. Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

1.3.3 Tendencias ideológicas sindicales

Existe una clasificación doctrinaria de los sindicatos, que depende del grado de combatividad y de autonomía que poseen:

- Sindicato blanco.- Cumple formalmente con los requisitos legales, pero actúa Bajo los designios del patrón;
- Sindicato amarillo.- Pretende la colaboración de clases; es base de su filosofía buscar la armonía entre el patrón y los trabajadores, y;
- Sindicato rojo.- Es el sindicato revolucionario y por lo mismo funda su acción en la lucha de clases.

1.3.4 Requisitos para la formación de los sindicatos: de forma, de fondo y de personas

Para la constitución de un sindicato deben reunirse diversos requisitos señalados en la Ley y otros que la Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje usualmente exigen.

Los requisitos para la constitución de un sindicato de trabajadores son: en cuanto al fondo y en cuanto a la forma.

Por lo que resulta de importancia desarrollar cada uno de estos requisitos.

1.3.4.1 Requisitos de Fondo

Respecto al fondo, los requisitos exigidos para constituir un sindicato son: en cuanto a las personas, en cuanto al objeto y en cuanto a la organización.

- **Requisitos de fondo en cuanto a las personas.**

En cuanto a las personas. Para constituir un sindicato de trabajadores se necesitan 20 trabajadores en servicio activo, por lo menos. (artículo 364).

Condición de los extranjeros en los sindicatos. Establece el artículo 372, fracción II, de la Ley: “no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos...II. los extranjeros”. Esta es la única limitación. Es decir los trabajadores extranjeros pueden formar parte de los sindicatos, más no de la directiva; ser dirigente de un sindicato es prerrogativa de los nacionales

Respecto a la mujer en los sindicatos, la ley actual no hace referencia a la mujer en materia sindical; Existe igualdad de derechos para hombres y mujeres (artículo 164).

La Ley Federal del Trabajo sólo menciona de modo especial a la mujer en lo que respecta a la maternidad y a esa condición se refiere el artículo 165 en forma expresa: “Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad “.

Condición de los menores de edad dentro de los sindicatos. El artículo 362 establece: "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años ". El artículo 372, en su fracción 1ª prohíbe que formen parte de la directiva de un sindicato los trabajadores menores de dieciséis años.

El artículo 11 de la Ley señala quienes son los representantes del patrón, los trabajadores de confianza (artículo 9), entre ellos los representantes del patrón, no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores. Tampoco serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga; así mismo no podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos mixtos. Esto no implica que los trabajadores de confianza, no puedan sindicalizarse.

- **Requisitos de fondo en cuanto al objeto.**

El derecho de libertad sindical se distingue del derecho de reunión consignado en el artículo 9º. Constitucional, porque el primero sólo puede ejercitarse por las personas que tengan la calidad de trabajadores o patronos, en tanto que el derecho de reunión todo mundo puede ejercerlo.

El derecho sindical se caracteriza por obligar a los patronos a tratar con los sindicatos y a celebrar con ellos un contrato colectivo de trabajo, cuando los sindicatos lo soliciten; si aún así el patrón se niega a aceptarlo, se recurre a la jurisdicción de la junta para obtener un laudo colectivo (artículo 387). En el terreno doctrinal existe una doble finalidad de los sindicatos.

La finalidad inmediata, consistente en conseguir para los trabajadores por medio del sistema jurídico actual, la superación de las condiciones de vida, y la finalidad mediata, consistente en construir una estructura económica y social de respeto para la persona humana, su libertad y su dignidad.

- **Requisitos de fondo en cuanto a la organización.**

La organización del sindicato se realiza a través de los estatutos que son la norma jurídica que rige la actividad interna y externa del sindicato.

La Ley establece el contenido mínimo de los estatutos de un sindicato, sin los cuales no podrá otorgarse el registro. Dichos requisitos son los siguientes (artículo 371):

- Nombre del sindicato.
- Domicilio. Lugar en el que legalmente el sindicato puede tratar los asuntos que le atañan. Donde se debe de notificar al sindicato en cualquier resolución judicial o administrativa. En materia local, el registro se lleva a efecto ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y en materia federal ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- Objeto. El objeto fundamental del sindicato es el “estudio, mejoramiento y defensa de los trabajadores”, pero los estatutos pueden contener otras finalidades Más que el sindicato pueda realizar, siempre que no contravengan a las prohibiciones establecidas en la ley.
- Duración. Generalmente no se establece una duración determinada para los sindicatos, por tanto su existencia se presume que es por tiempo indefinido.
- Condiciones de admisión de miembros. El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo establece la libertad de los trabajadores para formar parte del sindicato y para abstenerse de hacerlo.
- Obligaciones y derechos de los asociados. Los derechos de los trabajadores Sindicalizados pueden ser directos, Indirectos o Reflejos. Directos (los que derivan del pacto estatutario): concurrir a las asambleas, intervenir en la vida de los sindicatos, votar y ser votado, exigir la celebración de asambleas. Indirectos (los que derivan de la actividad del sindicato). Reflejos (los que obtienen los trabajadores

sindicalizados a diferencia de quienes no lo están): cláusula de ingreso, participación como representantes en las juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 605), tomar parte en la Comisión Nacional de Participación de Utilidades.

- Expulsión y correcciones disciplinarias. En los estatutos deben establecerse cuáles son las causas por las que pueden aplicarse sanciones a sus miembros, mismas que deben estar determinadas en relación con cada causal para no dejar al arbitrio de los dirigentes su aplicación. Las sanciones pueden ser de dos tipos, disciplinarias y de expulsión. Las correcciones disciplinarias se consignan en los estatutos, con la aprobación de los miembros del sindicato y en el Reglamento Interior del Trabajo aprobado por los trabajadores y el patrón. La expulsión constituye, en parte, el preámbulo de la aplicación de la cláusula de separación y como consecuencia despido del trabajador. Para que pueda decretarse la expulsión es necesario: que el trabajador sea miembro del sindicato, que la expulsión corresponda a alguna o algunas de las causales previstas expresamente los estatutos, debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso, que se haya cumplido con el procedimiento fijado en los estatutos. Que la expulsión haya sido acordada por una mayoría calificada de las dos terceras partes de los miembros del sindicato.
- Convocatoria de las asambleas. Si la directiva no convoca oportunamente a la asamblea previstas oportunamente en los estatutos, los trabajadores que representan el 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrá solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán hacer los solicitantes hacer la convocatoria de modo más directo. En este caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección, en la inteligencia de que las resoluciones deberán tomarse con los votos del 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección.

- Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros. Los sindicatos en los estatutos pueden regular estos aspectos de su vida interna.
- Períodos de duración de la directiva. Esto es una decisión que tomar los trabajadores sindicalizados y la consigna en los estatutos.
- Regulación de la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimonio del sindicato. De la misma forma es una decisión que se toma por parte de los trabajadores sindicalizados y la cual se consigna en los estatutos.
- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales. Esta situación de la misma manera que las anteriores, no se encuentra regulada por la ley , por lo que hace al descuento de las cuotas, debe precisarse la procedencia del mismo en los estatutos, como lo dispone la fracción XXVII del artículo 132 de la ley.
- Época de la presentación de las cuentas. El artículo 373 de la ley establece la obligación de la directiva de los sindicatos de rendir a la asamblea cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical.
- Normas para la liquidación del patrimonio sindical.
- Las demás normas que apruebe la asamblea.

1.3.4.2 Requisitos de forma

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en la Dirección General de Registro de Asociaciones (autoridad Administrativa), en los casos competencia federal; y en las Juntas Locales de

Conciliación y Arbitraje (autoridad Administrativa para el registro de los sindicatos), en los casos de competencia local (artículo 365 de la ley). Las atribuciones de competencia son determinadas en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y en el artículo 527 de la ley.

De acuerdo a la legislación vigente la autoridad administrativa debe hacer el registro de los sindicatos e informas de ese registro a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En el supuesto de que se niegue el registro a los sindicatos, tiene la posibilidad de inconformarse como o indica la ley, contando también con la vía de amparo indirecto ante la negativa del registro sindical, amparo cuya promoción quien esta legitimada es el propio sindicato y no sus integrantes en lo particular.

Los documentos necesarios para realizar el registro de un sindicato de conformidad con el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, son los siguientes:

- Copia autorizada del Acta de Asamblea Constitutiva;
- Una lista de los nombres y domicilios de sus miembros y el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento , en donde se prestan los servicios;
- Copia autorizada de los estatutos; y
- Copia autorizada del acta de la asamblea en la que se hubiese elegido a la directiva

Las autoridades registradoras antes de otorgar el registro y sin que la ley mencione, por regla general, exigen el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- I. “Constatación de la existencia física de las personas que integran el sindicato;

- II. Revisión de la calidad de trabajadores de esas personas; y
- III. Comprobación de que es voluntad de tales personas formar parte del sindicato”.

Estos requisitos los corrobora el actuario por orden de la autoridad, generalmente en el domicilio del trabajo o en el local de la empresa.

El registro podrá negarse únicamente (artículo 366):

- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356.
- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364.
- Si no exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro del término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución. Si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la nueva solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales.

La autoridad queda obligada, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva (artículo 366).

1.3.4.3 Requisitos en cuanto a las personas

El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo establece “que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en cuenta cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste”.

1.3.5 Disolución de los sindicatos

La ley establece en su artículo 379, que los sindicatos se disolverán en los siguientes supuestos:

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

En caso de la disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social. (artículo 380) .

El Registro del Sindicato podrá cancelarse en los siguientes supuestos (artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo):

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

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

El tramite de cancelación es eminentemente jurisdiccional, debiéndose tramitar ante la junta según el procedimiento para la resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

1.3.6 Toma de Nota

Dentro de la obligaciones de los sindicatos se encuentra la de informar, por lo menos cada tres meses, sobre las altas y bajas de sus miembros (artículo 377, fracción III). A este acto administrativo se le conoce como "Toma de Nota".

La Toma de Nota se ha venido normando en el Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

1.4 Federaciones y Confederaciones

La federación sindical, es la unión de sindicatos de trabajadores o patronos constituida para la expansión, defensa y promoción del interés colectivo profesional.

El maestro Mario de la Cueva diferencia la federación y confederación, considerando a la primera como una unión de sindicatos y a la segunda como la unión de sindicatos nacionales y federaciones

Con lo anterior podemos definir que la federación es la unión de sindicatos, en tanto que la confederación es la unión de federaciones y de sindicatos nacionales. Es de entenderse que se necesitan dos o mas sindicatos para formar una federación y con dos o más federaciones o sindicatos nacionales se forma una confederación.

Las federaciones y confederaciones, al igual que las asociaciones profesionales en general, encuentran su fundamento en el artículo 123, fracción XVI de la Constitución, que después de enunciar que unirse en defensa de sus respectivos intereses, es un derecho de los obreros y empresarios permitiéndoles la formación de sindicatos, asociaciones profesionales y después utiliza la palabra etcétera, donde se puede incluir estas formas de organización sindical.

La finalidad de estas asociaciones supra sindicales es la misma que la del sindicato, es decir, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores. La diferencia de propósito es de grado, el sindicato atiende a intereses de determinados grupos de trabajadores, mientras que la federación y confederación se abocan a intereses más amplios de organización

Los organismos sindicales no pueden ser obligados a formar parte de una Federación o Confederación o a no formar parte de ellas, así como los miembros de una Federación o Confederación se pueden separar cuando lo deseen (artículo 382).

Las federaciones y confederaciones deben tener estatutos que independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371 de la ley, contendrán: “denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes; condiciones de adhesión de los nuevos miembros; y forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas”.

Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366 (Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro del término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución. Si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la nueva solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales.

La autoridad queda obligada, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva). Registro automático.

Para llevar a cabo el registro de las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- Una lista de denominación y domicilio de sus miembros;
- Copia autorizada de los estatutos; y
- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido a la directiva.

El mecanismo para el registro, incluyendo la documentación que hay que acompañar, las causas legales de negativa del registro y, la cancelación del registro, funcionan igual que para los sindicatos.

1.5 Contrato Colectivo del Trabajo

Para el Jurista Lastra Lastra, el Contrato Colectivo es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia de un servicio realizado.

Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas¹².

El Contrato Colectivo de Trabajo es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos (artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo).

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la Ley.

1.5.1 Características y Contenido

- Es una institución de clase, ya que solamente se puede efectuar por los trabajadores organizados en un sindicato, como lo establece el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo;

¹² LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. cit., p.52

- Es un contrato normativo y de ejecución inmediata, ya que una vez celebrado no existe la necesidad de hacer contratos individuales de trabajo, entra en vigor inmediatamente.;
- Es un acto complejo, jurídico- regla. Es complejo por que el sindicato es la agrupación de muchos trabajadores y puede haber varios patrones que firmen el contrato. Es jurídico- regla por que tiene el carácter de norma, entre trabajadores y patrones;
- Es un contrato de empresa, ya que se trata de un beneficio que representa a todos los trabajadores de la empresa, ya sean sindicalizados y no sindicalizados, como lo señala el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo;
- Fundamento Constitucional. Es señalado en el artículo 123, ya que señala”, de manera general todo contrato de trabajo”, se está comprendido en la Constitución no solamente el contrato individual sino también al colectivo y al contrato – ley.
- La libertad de sindicalización asentada en la fracción XVI del artículo 123 no tendrá sentido, sino se otorgará a los sindicatos la facultad de negociar en beneficio de los intereses colectivos de los trabajadores.

El Contrato Colectivo de Trabajo debe contener (artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo):

- Los nombres y domicilio de los contratos;
- Las empresas y establecimientos que abarque;
- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- Las jornadas de trabajo;

- Los días de descanso y vacaciones;
- El monto de los salarios;
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento de trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Para celebrar un Contrato Colectivo del Trabajo, existen normas que se deben observar dentro de la misma empresa si existen varios sindicatos, las cuales son (artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo):

- Si concurren sindicatos de empresa o industria, el Contrato Colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- Si concurren sindicatos gremiales, el Contrato Colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo para su profesión; y
- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de la industria, podrán los primeros celebrar un Contrato Colectivo para su profesión. En caso contrario, cada sindicato celebrará un Contrato Colectivo profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los

trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria.

1.5.2 Celebración del Contrato Colectivo del Trabajo

El contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará otro tanto en la junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

Cabe señalar que la ley establece que no producirá efectos de Contrato Colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales; así como la negativa a concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

1.5.3 Cláusulas de admisión y exclusión

La cláusula de admisión es aquella que establece que el patrón se obliga a ocupar únicamente a trabajadores miembros del sindicato contratante.

Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte de sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

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

1.5.4 Revisión del Contrato Colectivo

El Contrato Colectivo es un acuerdo cuya duración es de dos años (artículo 399), la solicitud de la revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado , si éste no es mayor de dos años;
- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- Del transcurso de dos años, en el caso por contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.
- Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, a su defecto, a la fecha del depósito.

Al momento de la revisión del contrato se observarán las normas siguientes:

- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos;
- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Sin perjuicio de que se establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta

días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo.

Si ninguna de las partes solicita la revisión en los términos de artículo 399 o no se ejercita el derecho de huelga, el Contrato Colectivo se prorrogará por un periodo igual a l de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

1.5.5 Terminación del Contrato Colectivo

“El Contrato Colectivo de Trabajo, termina:

- I. Por mutuo consentimiento; el consentimiento mutuo de las partes tiene plena validez para los efectos de dar por terminado el contrato;
- II. Por terminación de la obra; como se menciona, el Contrato Colectivo se puede constituir por obra determinada; estableciéndose en las cláusulas que a la terminación de esta , se dará por terminado
- III. En los casos del capítulo VIII de este título; por cierre de la empresa o establecimiento, debido a fuerza mayor o incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, agotamiento de la materia prima, concurso, quiebra, etc, siempre que en este último caso, el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento”.

En el caso de ser firmado un Contrato Colectivo, el patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato, regirá no obstante las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

1.6 Tratado de Libre Comercio de América del Norte

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte, es el acuerdo comercial celebrado entre México, Estados Unidos y Canadá, que forma parte de la integración económica entre países que buscan resolver problemas específicos para lograr el desarrollo económico de los países involucrados,

esta integración tiene tres etapas básicas que son la cooperación, la coordinación y la integración.

La economía mundial está inmersa en una transformación profunda por la cual se busca lograr mayor flujo económico regional, así la globalización, sistemas de producción y formación de bloques económicos han sido las tres razones externas más importantes que explican el por qué del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) entre México, Estados Unidos y Canadá. Por lo que entendemos que este tratado es la respuesta oportuna a los cambios que ocurren en el contexto económico internacional.

La reunión ministerial celebrada en Toronto, Canadá, el 12 de Junio de 1991, marcó el inicio de las negociaciones del TLC, en donde se determinaron seis grandes áreas de negociación, y dieciocho grupos o mesas de trabajo que se mencionan a continuación:

Acceso a los mercados.

- Aranceles y barreras no arancelarias;
- Reglas de origen;
- Compras Gubernamentales;
- Agricultura
- Industria automotriz;
- Otras industrias. (textil, petroquímica y energéticos)

Reglas de comercio.

- Salvaguardas;

- Normas y estándares;
- Prácticas desleales.

Servicios.

- Principios generales para la negociación;
- Servicios financieros;
- Servicios de seguros;
- Transporte terrestre;
- Telecomunicaciones;
- Otros servicios.

Inversión extranjera. (Principios y restricciones)

Propiedad intelectual. (Derechos de autor y propiedad industrial)

Solución de controversias.

Los Tiempos de Negociación del Tratado de Libre Comercio:

Fecha	Acontecimientos
Junio de 1990	El Presidente Carlos Salinas de Gortari y el Presidente Bush recomiendan empezar las negociaciones del TLC.
Septiembre de 1990	El Presidente Bush pide autorización al congreso para el Fast Track

Febrero de 1991	Canadá se une a las negociaciones
Junio de 1991	Reunión ministerial en Toronto
Agosto de 1991	Reunión ministerial en Seattle
Diciembre de 1991	Reunión ministerial en Zacatecas
Febrero de 1992	Reunión ministerial en Chantilly
Abril de 1992	Reunión ministerial en Montreal
Segundo semestre de 1992	Acuerdo Global en las mesas de Negociación
Octubre de 1992	Firma definitiva del TLC

1.6.1 El Acuerdo de Complementación Laboral de América del Norte (ACLAN), como medio de regulación de las relaciones laborales y sindicales.

En el caso del TLC, el impacto más fuerte sobre los trabajadores se da en el aumento de la movilidad internacional del capital. El tratado promueve dicha movilidad a través de la eliminación o reducción de las barreras arancelarias y barreras no arancelarias. Ello elimina la necesidad de licencias de importación y/o exportación que habían restringido tanto el comercio internacional como el libre movimiento del capital sobre las fronteras nacionales. EL TLC crea nuevos derechos de propiedad privada para los inversionistas de México, Canadá y EUA, que harán las inversiones más seguras y rentables.

La forma en que fue negociado el TLC, fue permitiendo gran movilidad y garantías al capital al mismo tiempo que restringiendo o prohibiendo del todo la movilidad de trabajadores entre los tres países, por lo que se introduce el aspecto laboral como un motor importante del acuerdo subregional.

En el TLC, el instrumento paralelo es el Acuerdo de Complementación Laboral de América del Norte. El problema reside en la inexistencia de mecanismos que frenen la caída de las condiciones de trabajo ante la alta movilidad internacional del capital.

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), como mecanismo paralelo al Tratado de Libre Comercio, no ha servido para "frenar la voracidad" de las empresas transnacionales instaladas en el país, y se ubica apenas como un "instrumento político limitado" para ventilar la sistemática violación a los derechos laborales.

El ACLAN no ha emitido ninguna sanción económica, y los casos denunciados, e incluso aquellos en los que se han probado irregularidades, sólo han merecido recomendaciones, consultas ministeriales y, en el mejor de los casos, análisis en paneles de expertos.

En el Anexo1 de este acuerdo, se establecen los Principios Laborales. Los siguientes son lineamientos que las partes se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación. Su propósito es delimitar áreas amplias de atención en que las partes han desarrollado, cada una a su

manera, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas de trabajo.

- Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho de huelga.
- Prohibición del trabajo forzado.
- Restricciones sobre el trabajo de menores.
- Condiciones mínimas de trabajo.
- Eliminación de la discriminación en el empleo.
- Salario igual para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual, en un mismo establecimiento.
- Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.
- Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.
 - Protección de los trabajadores migratorios.

Esta legislación es de aplicación general para los tres países que forman el TLC: Canadá, Estados Unidos y México. Este acuerdo paralelo requiere de un amplio análisis, sin embargo, un problema inmediato de carácter aplicativo es que no se proporcionan mecanismos de obligatoriedad ni de seguimiento del mismo.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

EL DERECHO SINDICAL MEXICANO

La palabra sindicato proviene del Francés **Syndicat**, considerada como asociación profesional, según la ley fundamental del 21 de marzo de 1884, aunque reutiliza en dos sentidos; uno como **sindicatos de asalariados**, diferente de los sindicatos agrícolas y patronales, y segundo, como **sindicatos financieros**, regidos por la ley comercial, por ejemplo, los sindicatos de la bolsa, de títulos de crédito o dinero.

Con el movimiento obrero y la constitución de las primeras Trade Unions, en Londres, hacia 1720, se origina el movimiento sindicalista, señalando que éste y el movimiento obrero no son términos necesariamente equivalentes, ya que el sindicalismo es una faceta del movimiento obrero.

El tratadista español Alonso García ha expuesto con bastante precisión estas diferencias: “el movimiento obrero representa una inquietud espontánea dentro de la clase trabajadora, el movimiento sindical en cambio, opera desde las categorías profesionales o con base en la realidad industrial, al movimiento obrero le falta organización , al sindicato le es consustancial ésta”.¹

2.1 Antecedentes de la reglamentación federal de los Sindicatos en México hasta 1970.

En el México Virreinal, los gremios a diferencia de lo que sucedió en España donde inicialmente eran unas organizaciones para proteger el trabajo y tenían autonomía frente al Estado, fueron organizaciones de trabajo subordinadas a los intereses de la metrópoli, de manera que el trabajo se reglamentaba a fin de que sólo se produjera aquello que conviniera al Estado

¹ ALONSO GARCÍA, Manuel. Sindicalismo y sociedad. Madrid CCE. 1960 p. 99

español, En aquella época en México, la industria era muy rudimentaria por que no se permitía su libre desarrollo, lo que fue una de las principales causas del descontento y rebeldía que condujeron a la Independencia

En México virreinal la organización del trabajo se plasmaba en los gremios que eran instrumentos del Estado español al servicio de la economía española, y por otra parte en las ordenanzas de obraje. En las Leyes de Indias hay un antecedente del Derecho del Trabajo en México, pues en sus ordenanzas se encontraba la institución del salario mínimo, de la jornada, de los descansos, de los días festivos, vacaciones y protección contra enfermedades. Esto estaba diseñado ya en las Leyes de Indias, probable antecedente del artículo 123 Constitucional.

A raíz de la lucha contra el porfirismo, con la revolución maderista fue tomando cuerpo el movimiento sindical en México. Esta conciencia ideológica sindical, se presenta en tres corrientes:

- El sindicalismo revolucionario que tenía tintes anarquistas,
- El socialismo, sustentado con el socialismo científico de Carlos Marx, desconociendo la propiedad privada,
- El anarquismo, que tendía a suprimir al Estado para que la economía se convirtiera en patrimonio de los propios trabajadores.

El 16 de septiembre de 1872 se fundó la primera asociación de tipo profesional, "Círculo de Obreros". Esta organización 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, fue fundada la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fortaleció la unidad 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 y otras más.

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 1o. de mayo, exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical".²

La libertad sindical es así una manifestación de la libertad individual. En ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo que tiene una personalidad distinta de los integrantes que han contribuido a su constitución. Este grupo en su origen ha sido el resultado de la iniciativa individual, pero más tarde son sustituidos, en gran parte, sus creadores. Así, la *libertad sindical* ya tiene como sujeto no solamente al individuo sino al sindicato. Entre estos dos sujetos pueden surgir conflictos.

El artículo 5º. de la Constitución de 1857, tímidamente esbozaba la libertad de trabajo, y la Carta Magna del 4 de octubre de 1824, no contempló referencia alguna a derechos laborales.

El Archiduque Maximiliano de Habsburgo expidió una legislación social que representa un esfuerzo en defensa de los campesinos y de los trabajadores, el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio. El 1 de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio.

En 1870 las incipientes relaciones obrero-patronales (servicio doméstico, servicio por jornal) se reglamentan en el Código Civil; cabe señalar que el Código Penal, en su artículo 1925, se señalaba: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier

² Trueba Urbina, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, Tercera edición, Porrúa, México p. 351.

otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo”.

Por lo menos de 1911 a 1915 los trabajadores mexicanos vivieron el modernismo como un movimiento de burgueses que poco entendían la problemática general del proletario rural que estribaba en el salario (artesanos, obreros fabriles, proletarios de la industria a domicilio, etcétera). Basta recordar las llamadas “huelga de Cananea y Río Blanco” (1906 y 1907), en la época del Porfiriato.

La Constitución de Apatzingan, expedido por el Congreso de Anáhuac, declaró en su artículo 38o que “ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”.

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano, no conoció el derecho del trabajo, en su primera mitad siguió aplicándose el viejo derecho español.

El 1 de julio de 1906, el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario mas importante en favor de un derecho del trabajo; están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de la Declaración de Derechos Sociales de 1917, esta declaración nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil.

La ley de Cándido Aguilar expedida en Veracruz en 1918, es la primera que reglamenta el artículo 123 constitucional; el artículo 142, se refirió a los sindicatos de trabajadores, definiéndolos como “los grupos de trabajadores de la misma profesión o de oficios similares o conexos constituidos con el exclusivo objeto del estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes”.

El Poder Ejecutivo, el 27 de septiembre de 1927 expidió un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y seis días después se expidió el reglamento de organización y funcionamiento. Se contempla al derecho del trabajo como el medio de defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

Posteriormente el Proyecto de Código de Trabajo de Emilio Portes Gil, de 1929, señalaba en su artículo 284, que el sindicato “es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes de su profesión”.

El Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, contempla en su artículo 235 al sindicato, definiéndolo como “la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes”:

Hasta 1917, en que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra en su artículo 123, fracción XVI, lo siguiente: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formado sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.” Cabe señalar que no establecía requisito alguno para la formación o integración de los sindicatos, como lo hicieron las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 232, establecía como sindicato “la asociación de trabajadores y patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o

conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”.

En el artículo 234 de la misma ley, se reprodujo el mandato constitucional, establecido en 1917, y se le agregó ocho palabras de suma importancia: sin que haya necesidad de una autorización previa.

De la lectura de los artículos puede apreciarse la grave contradicción en que incurre los marcados con los números 234 y 242, además que, la existencia jurídica de un sindicato se dejó a un acto administrativo de la autoridad, excediendo y contraviniendo con ellos lo dispuesto para la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

2.2 El fin de las Asociaciones Sindicales en México.

Podemos dividir en dos etapas las luchas del movimiento obrero, **la supresión** de las leyes represivas, para poder existir, y **el reconocimiento** de la categoría como sujetos de derecho. La conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado, que también se efectuó en dos momentos, el reconocimiento por las leyes ordinarias, y el reconocimiento constitucional, proclamado por primera vez en nuestra Declaración de Derechos Sociales de 1917.

Durante la vigencia de la ley de 1931, se pudo sostener que la asociación profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en si mismo, es decir las finalidades del Derecho del Trabajo se reducen a una, la protección al hombre que trabaja, por lo que el núcleo del derecho del trabajo se constituye con el derecho individual del trabajo y con la previsión o seguridad social.

La ley de 1970 que liberó definitivamente al derecho del trabajo de los viejos prejuicios del derecho civil individualista, por lo que sin duda la finalidad originaria del sindicalismo fue la satisfacción del impulso asociativo.

De ahí que el movimiento obrero se propusiera la unión de trabajadores para la lucha por una existencia digna de ser vivida por seres humanos. Esta finalidad tomó forma en el anhelo por la creación de un derecho individual del Trabajo y una Previsión o Seguridad Social, que ampararía a todos los trabajadores.

Esta finalidad llevaba consigo una segunda que no se declaró expresamente, pero que se convirtió en su fundamento principal; en cada empresa o rama de la industria el trabajo sería por lo pronto, el igual del capital para la fijación de las condiciones para la prestación de los servicios.

El sindicalismo fue un fenómeno necesario, que respondía a la idea de la justicia, fue la consecuencia natural de la formación de la comunidad obrera, nuevo ente social que proclamaría el nacimiento de un interés general, al que fue nombrado el interés profesional, que no era la simple suma de los intereses de los trabajadores presentes, sino del trabajo de hoy y mañana y un interés que contemplaba también a los hombres que vendrían en el futuro.

Las causas inmediatas de las asociaciones sindicales fueron la miseria de los trabajadores y el trabajo en común; la semejanza de la vida de los trabajadores, unió a los hombres, así relatan los autores ingleses el origen de las trade-unions, formándose en el año de 1906 el Gran Círculo de los Obreros Libres de Estado de Veracruz.

Los sindicatos de nuestra era difieren grandemente de las asociaciones laborales del pasado, es cierto que los compañeros formaron en la corporación un grupo social y económico distinto del de los maestros, pero no era una diferencia total, por que unos y otros formaban el mismo estamento, el mas bajo en la jerarquía medieval, ya que sobre el se situaban el clero y la nobleza.

La finalidad originaria del sindicalismo fue la satisfacción del impulso asociativo, pero la unión por la unión no es una finalidad humana, sino más bien un contrasentido. Por lo que el movimiento obrero se propusiera la unión de los trabajadores para la lucha por una existencia digna de ser vivida por seres humanos. Esta primera finalidad adquirió una forma mas concreta por el

anhelo de la creación de un derecho individual del trabajo y la previsión o seguridad social que ampararían no solo a los trabajadores en activo, sino a todos los futuros, así la finalidad de los sindicatos es en si misma, una finalidad propia, en las mismas condiciones en que la legislación es una función propia del pueblo.

2.3 La Organización Internacional del Trabajo y su Fundamento del Derecho Sindical.

La libertad sindical la podemos distinguir como derecho consuetudinario internacional al estar por encima del alcance de los convenios internacionales e, incluso, de la adhesión a una u otra organización internacional, incluida la OIT, así como un derecho de posguerra, de la paz y la democracia, a si se atiende debido al momento histórico de su surgimiento: el fin de la primera guerra mundial y, con ella, el Tratado de Paz de Versalles (1919) y la Constitución de la OIT del mismo año, el fin de la segunda guerra mundial coincidiese virtualmente con la Declaración de Filadelfia (1944). Esta vino a enmendar la Carta Constitucional de la OIT y a la realización de los convenios específicos de la OIT sobre la libertad sindical, a la sazón, el Convenio 87 (1948) y el Convenio 98 (1949).

La libertad sindical resultaba crucial, entonces, para la estabilidad política y para la democracia, requisitos ambos del progreso. Es la misma idea que justificaría, en 1944, la enmienda de la Constitución de la OIT que materializó la Declaración de Filadelfia: “La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la organización y, en especial, los siguientes; la libertad de asociación y la libertad de expresión es esencial para el progreso constante”.

Al Convenio 87 se le suele llamar, por comodidad, el convenio sobre la libertad sindical, pero su alcance va mucho más allá del simple derecho de afiliarse a un sindicato (o a una organización de empleadores). Ampara también los derechos de las organizaciones de trabajadores y empleadores a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir a sus

representantes, a formular su programa de acción y a afiliarse a federaciones nacionales e internacionales, y todo ello sin injerencia de los poderes públicos. “Por lo tanto el convenio es un instrumento importante para la protección de los derechos civiles y políticos, esto es, del derecho a la democracia.”³

De esta manera el Derecho Sindical lo podemos concebir como un derecho de contenidos complejos y por ende de titularidades también complejas o conjuntas: en este último caso se reconoce, pacíficamente, una dimensión individual o colectiva de la libertad sindical, según cuál sea su contenido o el bien jurídico tutelado y, a su vez, una *dimensión positiva*, derecho a la libre afiliación o a la desafiliación, o *negativa*, que se traduce en garantizar el derecho a no afiliarse o a dejar de estarlo. Respecto de sus titulares, lo son los sujetos colectivos fuesen sindicales o no, incluyendo en este último caso a las coaliciones de trabajadores y, del mismo modo, a cualquier instancia de organización de empleadores o trabajadores para la defensa de sus intereses.

Por otro lado, la libertad sindical es un derecho complejo a propósito de su reconocimiento constitucional, no sólo por resultar en un ejercicio “frente o ante varios sujetos, situaciones y relaciones jurídicas sino, además, por el distinto rol que en cada caso se supone o espera del Estado, de modo que al lado de un derecho-libertad es también un derecho-prestación”.

De tal modo, se diferencia la libertad sindical de los derechos sociales simples (valga reafirmar su carácter complejo) en tanto exige para su plenitud y disfrute de una actividad al menos positiva por parte del Estado.

Por ende, es un derecho de tutela multidireccional, pues ella obrará frente a cinco sujetos o, en su caso, relaciones jurídicas distintas, esto es:

- La libertad sindical frente o ante el Estado la tutela administrativa;

³ 9 H. Dunning. Orígenes del Convenio núm. 87 sobre libertad sindical y derecho de sindicación. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 117. Número 2, 1998/2. Número

- Frente al empleador o sus organizaciones, la tutela contractual;
- Del trabajador miembro ante la propia organización sindical donde milita, la tutela intra -sindical;
- De las organizaciones sindicales entre si, la tutela inter-sindical, y, por fin;
- La tutela de ámbito difuso o indeterminado, corolario de la eficacia erga - omnes de los derechos humanos fundamentales.

Los derechos fundamentales, y también por ende el de libertad sindical, cumplen una determinada *función* dentro de un sistema político cuyo marco representan los textos constitucionales. El modelo de los derechos fundamentales y la función pública y política que cumplen, supone entonces que ellos -la libertad sindical incluida- son ante todo normas que sustentan competencias para la participación libre de sus titulares en el proceso político cuyo marco, de igual modo, definen las constituciones.

De tal suerte, el derecho fundamental (la libertad sindical incluida) es siempre y esencialmente un derecho -o libertad, en su caso- para realizar determinadas actuaciones y por ello el carácter o dimensión objetiva de los derechos fundamentales consiste, precisamente, en su función como garantía del proceso democrático.

Las funciones de los derechos fundamentales son tres, principalmente:

- Una función de defensa de los individuos frente a las intromisiones del Estado;
- Otra asistencial o prestacional dirigida a proteger las pretensiones de los ciudadanos frente a los poderes públicos y, por fin;

- La función de garantía de la participación de los ciudadanos a nivel de lo político, económico y social, funciones estas en modo alguno excluyentes y más bien indisociables.

En esa línea de pensamiento, la libertad sindical, como derecho fundamental, tiene entonces dos vertientes funcionales;

- Es un derecho público subjetivo oponible y ejercible ante los poderes públicos, de una parte;
- Derecho objetivo u orden objetivo de valores, de la otra, que como tales configuran una institución necesaria y básica para el tipo de estado que defina la constitución.

De cualquier manera, el rol funcional de los sindicatos a partir de un determinado modelo de Estado -el social y democrático- supera con creces la dimensión laboral o profesional de su actuación y, por ende, el ámbito empresarial de la participación, lo que justifica, consecuentemente, su reconocimiento como actor y sujeto político -que no como entidad de derecho público- sin el cual el modelo de Estado configurado por ella no podría reproducirse.

2.3.1 Estatutos Internacionales de la libertad sindical.

El Estatuto Internacional de la Libertad Sindical se conforma con los convenios que incorporan normas sobre la materia, trátase de convenios específicos sobre la libertad sindical (Convenios 87, 98, 135, etc) o de otros inespecíficos que incluyen, de cualquier manera, disposiciones sobre el tema, convenios de la OIT no particular o exclusivamente dedicados a la libertad sindical (el Convenio 11 de 1921 sobre el derecho de asociación en la agricultura o el 84 de 1947 sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos) o bien disposiciones incluidas en declaraciones o pactos internacionales sobre derechos humanos y/o libertades públicas.

De tal manera, el contenido de la libertad sindical a partir del Estatuto Internacional descrito, surge de una "*canasta*" de disposiciones sobre ella, provenientes de instrumentos internacionales de distinta materia y origen. A modo de antecedente, el primer convenio de la OIT que sancionó el derecho de asociación fue el Convenio 11 de 1921 relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas que, en todo caso, no fue más allá de reconocer la igualdad de trato, en ese campo, de los trabajadores agrícolas en relación con los industriales.

Por su parte, el Convenio 84 de 1947 relativo al derecho de asociación en los territorios no metropolitanos, vino a ser el primero en consagrar disposiciones de fondo sobre la libertad sindical que luego reaparecieron, particularmente, en el Convenio 87 de 1948 donde Durand y Vitu, representó el primer tratado internacional que consagró formalmente una de las libertades fundamentales del hombre y es, hoy día, el texto fundamental para la protección internacional de la libertad sindical.⁴

Los contenidos de los convenios 87 y 98 -aludimos a ellos como convenios específicos sobre la libertad sindical- se trasladaron de modo textual, prácticamente, al Convenio 110 de 1958.

El Convenio 87 titulado "el Convenio de la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación" ha sido ratificado hasta 1976 por ochenta Estados, el convenio 98 llamado el "Convenio de Sindicación y de Negociación Colectiva" lo ha sido a la misma fecha por noventa y tres Estados. El Convenio 87 fue ratificado hasta hoy por América Latina por dieciséis Estados; Argentina, Barbados, Bolivia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Guatemala, Guyana, Honduras, Jamaica, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Si se quisiera resumir el contenido y la relación recíproca entre el convenio 87 y el convenio 98 que son independientes entre sí, podría decirse

⁴ Nicolás Válticos: Derecho Internacional del Trabajo. Edit. Tecnos, Madrid, 1977 p. 241.

que en cuanto a la libertad sindical, y en términos generales, el Convenio 87 garantiza la libertad contra la injerencia del Estado, mientras que el Convenio 98 la garantiza contra la injerencia del empleador.

Es evidente que dichos convenios constituyen el desarrollo normativo del principio constitucional de la libertad sindical. En tal sentido algunas de sus disposiciones pueden constituir una interpretación del principio Constitucional de interpretación que por el hecho de que los dos convenios estén con vigencia, han sido ratificados por un gran número de estados, y han servido de base a múltiples resoluciones de la conferencia, tiene una especial relevancia.

Conforme a los Estados que no han ratificado estos dos convenios, no puede pretenderse que por la vía de la invocación del necesario respeto de los principios constitucionales, se quiera imponerles el cumplimiento de normas de convenios no ratificados, cuyo contenido va mas allá de la reafirmación y de la genérica definición y desarrollo el principio constitucional.

En el caso de Estados Unidos, como muchos otros países que no han ratificado ambos convenios, es destacable que muchos de los malentendidos existentes derivan del hecho de que se han pretendido, por vía interpretativa, aplicarle criterios recogidos en convenio que no han ratificado, así como la circunstancia de que la terminología usada en su legislación no coincide con la de los convenios de la OIT ratificados por México, o la del derecho comparado.

La libertad sindical es el derecho de todos a organizarse en sindicatos y de actuar, éstos, para la tutela de intereses colectivos, sin injerencia de la autoridad administrativa o de los particulares y cuyo contenido, en los términos de los convenios específicos números, 87, 98, 135, 151 y 154 de la OIT, son dos principalmente:

- El derecho de constitución y de organización sindical, y;
- El derecho de acción sindical.

2.4 Fundamentos de las relaciones sindicales en Estados Unidos; Canadá y México

Estados Unidos, México y Canadá, cada cual a su manera, y consistentemente con su propia historia, cultura y valores, han incorporado los principios de libertad de asociación y protección del derecho a organizarse en sus constituciones, estatutos, leyes y sus prácticas nacionales. Los tres países han promulgado leyes que prohíben la discriminación contra trabajadores que intentan formar sindicatos y proporcionan recursos para las víctimas de dicha discriminación.

El Sindicato es una de las Instituciones económicas más antiguas de los Estados Unidos, es anterior a las sociedades anónimas, sin embargo, los objetivos que los trabajadores persiguen al unirse a los sindicatos no han variado mucho desde el año de 1800. La primera forma de organización sindical fue la de Sindicato Local de Trabajadores de un Oficio o Industria Particular; luego todos los sindicatos de una ciudad se unían para formar federaciones, después vinieron los sindicatos nacionales, que agrupaban a todos los sindicatos locales de un mismo oficio, y finalmente estos se agrupaban para formar una federación de sindicatos nacionales como la American Federation of Labor (AFL).

La aparición de los sindicatos en Estados Unidos no se ubica entre la clase trabajadora más explotada, sino por el contrario, los trabajadores relativamente mejor pagados fueron los primeros que se organizaron.

En el mundo sindical estadounidense existen cuatro tipos de organizaciones:

- Sindicatos locales de trabajadores de un oficio o industria en particular. El primer sindicato local fue de zapateros jornaleros, fundado en Filadelfia en 1972.

- Federaciones urbanas o estatales de sindicatos locales, sin importar industria, las primeras fueron fundadas en Nueva Cork, Filadelfia y Baltimore, en 1883.
- Sindicatos nacionales de trabajadores de un oficio o industria. El primer sindicato nacional con existencia continua hasta nuestros días es la Unión Internacional de Topógrafos, fundada en 1850.
- Federación de sindicatos nacionales, como la AFL o CIO. La primera Federación existente hasta la fecha, es la American Federation of Labor, fundada en 1886.

Cada país ha adoptado leyes y reglamentos que protegen el derecho a organizarse: la Ley Nacional de Relaciones Laborales (LNRL) en Estados Unidos, la Ley Federal del Trabajo de México (LFT), y las leyes o códigos laborales provinciales canadienses así como el Código Federal Laboral de Canadá.

Estas leyes requieren de vigilancia para ser aplicadas efectivamente. Las leyes que protegen la libertad de asociación y la protección del derecho a organizarse son condiciones previas para el efectivo ejercicio de estos derechos, pero estas leyes no son suficientes en sí. Los drásticos cambios económicos experimentados a fines del siglo **XX** y los desafíos que traerá el siglo **XXI** hacen que la ejecución efectiva de estos derechos sea fundamental para lograr los objetivos.

Estados Unidos, México y Canadá comparten ciertas características dentro de sus sistemas de negociación colectiva: representación exclusiva, certificación gubernamental o registro de representantes de negociación, importancia del concepto de mayoría, una mezcla de estructuras mixtas de negociación, conciliación gubernamental y servicios de mediación, etcétera.

La primera enmienda a la constitución protege los derechos de reunión y expresión, así como el derecho de solicitar al gobierno que atienda las quejas.

En México los artículos 9 y 123 de la constitución protegen, respectivamente, el derecho general de asociación y los derechos de los trabajadores y patrones a defender sus respectivos intereses estableciendo sindicatos y asociaciones profesionales. En Canadá, la Sección 2a de los Estatutos de Derechos y Libertades garantiza la libertad de asociación. Los tribunales de los tres países salvaguardan estos derechos constitucionales básicos

Los tres países también mantienen diferencias significativas. Por ejemplo, las leyes estadounidenses y canadienses imponen a los empleadores la “obligación de negociar de buena fe”, cuando la mayoría de sus trabajadores han elegido la representación sindical. Esta obligación se aplica por medio de la definición y prohibición (como práctica laboral desleal) de la “negativa a negociar” en Estados Unidos y de la “abstención a negociar de buena fe” en Canadá. En contraste, la ley mexicana promueve la negociación colectiva mediante la protección del derecho de huelga de los trabajadores y sus sindicatos y permitiendo que los sindicatos soliciten la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la resolución de los conflictos en la negociación colectiva. La ley mexicana no emplea el concepto de práctica laboral desleal, y no impone a los patrones la obligación formal de negociar.

La legislación mexicana establece los “contratos-ley” que determinan de manera obligatoria la aplicación de los términos del contrato colectivo negociado a todos los trabajadores de una rama industrial específica o de una región. En Canadá, únicamente las leyes de Québec establecen una cobertura y extensión similar de un contrato negociado sindicalmente a trabajadores y patrones que no estén sindicalizados, mediante la extensión del contrato colectivo establecido por decreto legislativo. Las leyes de Estados Unidos no establecen la extensión de la aplicación de los términos de los contratos a terceros sino que obligan exclusivamente a las partes.

Con todas sus similitudes y diferencias, Estados Unidos, México y Canadá mantienen el derecho de negociar colectivamente como característica esencial de sus sistemas de relaciones laborales. En la medida en que la integración económica de América del Norte progresa, las presiones sobre la

fuerza de trabajo derivadas de la competencia crecerán. Las leyes laborales ofrecen a los trabajadores una manera de sobrellevar estas presiones y de defender sus intereses por medio de la acción colectiva.

Estas leyes se harán más importantes en la medida en que la fuerza de los mercados laborales creados por el comercio internacional mediante movimientos de capital también aumenten en intensidad.

La clase obrera norteamericana ha sido una de las más combativas en la historia: como ejemplos recordemos que la Primera Internacional que terminó sus días en 1876 en la ciudad de Filadelfia, la huelga de Triangle Shirtwaist (que dio pie al Día Internacional de la Mujer), las tomas de fábrica de la década de 1930, hasta las huelgas armadas de los mineros del carbón de la década de 1970, para llegar a la inmensa cantidad de conflictos durante los últimos diez años. A pesar de lo anterior, la clase obrera norteamericana jamás logró convertirse en una alternativa política (ni siquiera reformista o laborista). De alguna manera la lucha heroica de los trabajadores norteamericanos no se tradujo en un cuestionamiento siquiera tibio al sistema.

En 1842 el sindicato de sombrereros fue condenado a pagar ganancias caídas por haber realizado una huelga contra las patronales del sector. Cincuenta años más tarde, el ejército norteamericano inauguró uno de los primeros usos del campo de concentración para aplastar la huelga de los mineros del cobre en Colorado. Y en 1927 el gobierno norteamericano ejecutó a los anarquistas Sacco y Vanzetti, por ser italianos y subversivos.

En Canadá se respeta y promueve el principio de la libertad de asociación y libertad sindical, y se reconoce efectivamente el derecho de negociación colectiva.

La libertad de asociación y libertad sindical está consagrada en cuanto principio en la Carta de Derechos y Libertades, hecho que se ve reflejado en la labor legislativa en todas las jurisdicciones canadienses.

En todas ellas las relaciones de trabajo proporcionan el marco en el que se organizan y llevan a cabo las negociaciones colectivas, se garantiza que los trabajadores y los empleadores ejercen su derecho de afiliarse a organizaciones y a participar en las actividades legales que éstas realizan. Las disposiciones del Código de Trabajo del Canadá, así como las leyes provinciales y territoriales correspondientes aseguran no sólo la existencia del mencionado derecho a afiliarse a organizaciones, sino que lo protegen.

La reglamentación federal y provincial contiene disposiciones que prohíben las prácticas laborales injustas, incluida la injerencia en los asuntos internos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Existen mecanismos destinados a asegurar el cumplimiento de estas medidas de protección.

Cada jurisdicción ha adoptado una normativa laboral que regula la negociación colectiva en el territorio de su competencia y ha establecido un consejo independiente que se ocupa de las relaciones de trabajo en el que están representados equitativamente los trabajadores y los empleadores y se encarga de aplicar la legislación. Esta última por lo general promueve la negociación colectiva y reconoce tanto el derecho de huelga como el de cierre patronal.

Se contemplan disposiciones legislativas que establecen las condiciones que rigen el ejercicio del derecho de huelga o de cierre patronal aunque al mismo tiempo se alienta a las partes a emprender con seriedad negociaciones que permitan alcanzar acuerdos colectivos que satisfagan las necesidades socioeconómicas de las partes. En todo el país se reconoce la importancia que reviste la conciliación y la mediación como medios para que las partes lleguen voluntariamente a un acuerdo.

No obstante, pese que la legislación canadiense por lo general no restringe el derecho de los empleadores y de los trabajadores a organizarse y a participar en negociaciones colectivas, y que el derecho de formar asociaciones para promover los intereses de sus integrantes es universal, la legislación

sobre la negociación colectiva no se aplica a todos los trabajadores y empleadores. En algunas jurisdicciones, ciertas categorías sociales como los miembros de ciertas profesiones (considerados como empleados), los trabajadores agrícolas y los trabajadores domésticos a domicilio no están cubiertos por la legislación laboral aunque se les reconoce el derecho de negociar con sus empleadores si así lo deciden.

Las definiciones de «empleado», «empleador» y «unidad negociadora» que figuran en los estatutos así como la jurisprudencia elaborada en la materia determinan cuáles son los actores que han de participar en la negociación colectiva. Para determinar quién es empleado a efectos de la negociación colectiva es habitual que los tribunales excluyan de esta categoría a los trabajadores que ejercen labores directivas o que gozan de la confianza del empleador en asuntos relativos a las relaciones de trabajo, a fin de evitar un probable conflicto de intereses o la imposición de las decisiones de los sindicatos.

Los agentes negociadores y los empleadores interesados están obligados a encontrarse y a negociar de buena fe, entendiéndose por ello que se reunirán para negociar colectivamente y harán cuanto esfuerzo esté razonablemente a su alcance para alcanzar un acuerdo colectivo. Cada parte puede hacer una reclamación ante el consejo laboral competente si estima que no se ha actuado de buena fe en la solución del conflicto. El derecho de las partes a negociar colectivamente queda así garantizado en todas las jurisdicciones.

No se necesita autorización alguna para crear una organización de empleadores o de trabajadores aunque sí se les puede pedir a éstas que demuestren que son independientes. No se autoriza que intervenga el Gobierno en su funcionamiento. No se requiere autorización gubernamental en los acuerdos colectivos que se concierten.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

LEYES Y TRATADOS QUE REGULAN EL DERECHO SINDICAL MEXICANO ANTE EL TLC

La libertad de asociación deriva de la inclinación del hombre para la convivencia con sus semejantes. Es en este sentido un derecho natural, como una condición de supervivencia y la expansión de la personalidad del individuo. Es por ello que la figura de la asociación sindical se encuentra regulada en las legislaciones laborales de México y las de otros países que dan protección al trabajador a sindicarse, así como para establecer sus límites y requisitos para su formación y funcionamiento, y así proteger el Estado de Derecho.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Legislación mexicana reconoce y garantiza plenamente el principio del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Estos principios se regulan de manera específica en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece en su artículo 9º, que “no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito”. El artículo 123, Apartado A, fracción XVI, del mismo ordenamiento, dispone que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc”. Asimismo, el Apartado B, fracción X, del mencionado artículo, establece “que los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes”.

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 a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Fracción XVI.- “Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

La Ley fundamental le otorga, tanto a los obreros como a los empresarios la libertad de sindicarse, a pesar que fue un derecho por el cual lucho la clase proletaria con el objeto de lograr mejores condiciones de trabajo de los dueños del capital. Esto debido a que el hombre es un ser naturalmente sociable, por tanto la colaboración de otros para alcanzar fines específicos, razón por lo que la ley otorga este derecho por igual.

Fracción XVII.- “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros (modificado por la reimpresión de la Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)”.

Fracción XVIII.- “Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades e en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno”.

En la fracción XIX se reconocieron solamente los paros ilícitos que no se identifican con la libertad de los patrones para suspender temporalmente el trabajo como forma de presión contra los trabajadores, sino restringidos de manera expresa, a la cesación temporal del trabajo frente al exceso de producción en la empresa y con el propósito esencial de mantener los precios en un límite costeable, debiendo de obtener cuando menos formalmente la aprobación respectiva de la Junta competente de Conciliación y Arbitraje.

3.2 Convenios de la OIT referentes al establecimiento de los Principios de Libertad Sindical.

Así encontramos los convenios vigentes sobre la libertad sindical a partir de 1921. El Convenio número 11 de la OIT, sobre el derecho de asociación; El Convenio número 84 de la OIT, sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos (1947); El Convenio número 87 de la OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948); El Convenio número 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

El Convenio número 135 de la OIT, sobre protección y facilidades a representantes de los trabajadores de la empresa, ratificado por México el 2 de mayo de 1974. Este convenio estipula que los representantes de los trabajadores deberán gozar de protección eficaz en sus actividades de "afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical" (artículo 1o). El Convenio número 141 de la OIT, sobre las organizaciones de trabajadores rurales. "Tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a ellas" (artículo 3o.). Los principios de libertad sindical deberán respetarse plenamente, ratificado por México en 1975, entró en vigor el 28 de junio de 1978. El Convenio número 151 de la OIT, sobre protección de derecho de sindicación y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la

administración pública, 27 de junio de 1978 (no ratificado por México), y el Convenio número 158 de la OIT, sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, de 22 de junio de 1982 (no ratificado por México). En su artículo 5o. establece los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.

En los años siguientes a su creación y luego de la adopción del Convenio número 11, en 1921, que se limitaba a reconocer la igualdad de tratamiento en materia de libertad sindical de los trabajadores de la agricultura, la OIT trató de llegar a una reglamentación convencional de la *libertad sindical* en el mundo, y en 1927 intentó proceder a la redacción de un convenio, pero la iniciativa fracasó.

3.2.1 Convenio 87 de la O I T Correspondiente a la Libertad Sindical.

El Convenio número 87 establece la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en San Francisco , California, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión; después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión; Considerando que el preámbulo de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la

paz, la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical. Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.

Tomando en cuenta que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y sabiendo que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de junio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, en 1948.

Este convenio establece el derecho de los trabajadores y los empleadores de constituir sin autorización previa las organizaciones que juzguen convenientes y de afiliarse a ellas. Asimismo, contiene una serie de disposiciones para garantizar el libre funcionamiento de dichas organizaciones sin interferencia de las autoridades públicas.

Parte I. Libertad Sindical.

El Convenio 87 en su artículo primero establece que “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”.

El derecho de sindicación corresponde a "los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción." Eventualmente pueden ser excluidos por la legislación nacional las fuerzas armadas y la policía (art.9). Las organizaciones deben poder constituirse libremente sin autorización previa, por parte de la autoridad pública. Se garantiza a los trabajadores y empleadores el

derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a las mismas, "con la sola condición de observar los estatutos de las mismas" (art.2).

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y 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”. (art. 3)

El Artículo cuarto establece que “las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”.

“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”. (art. 5)

El artículo sexto establece que “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”.

"Las organizaciones tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas" (art.5); las garantías

previstas en los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones" (art.6).

El artículo séptimo establece que "La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio".

"Al ejercer los derechos que se les reconocen, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados a respetar la legalidad". "La legislación no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio". (art.8).

"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". (art. 9)

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

“En el presente convenio, el término «organización» significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”. (art. 10)

Parte II. Protección del derecho de sindicación

En cuanto a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”. (art. 11)

Parte III. Disposiciones Diversas

El artículo doce establece que al “respecto de los territorios mencionados 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 que las disposiciones del convenio sean aplicados sin modificaciones.
- Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el convenio y los motivos por los que es inaplicable.
- Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

- Las obligaciones a que se refieren los apartados *a* y *b* del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
- Todo miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados *b*, *c* o *d* del párrafo 1 de este artículo.
 - Durante los períodos en que este convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo miembro podrá comunicar al director general una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados”.

“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 se acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente convenio. (art. 13)

Podrán comunicar al director general de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este convenio.

- Dos a mas miembros de la organización, respecto de cualquier territorio que este bajo su autoridad común, o;
- Toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio;

- Las declaraciones comunicadas al director general de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
- El miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
- Durante los períodos en que este convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al director general una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del convenio”.

Parte IV. Disposiciones finales

El artículo catorce establece que “las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo”.

“Este Convenio en su artículo quince, establece que obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general.

- Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general.
- Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación”.

“Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado”. (art. 16)

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

“El director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la Organización. (art.17)

- Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el director general llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio”.

“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”. (art. 18)

El artículo diecinueve establece que “cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial”.

“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: (art. 20)

- La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.
- 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.
- Este convenio continuará en vigor, en todo caso, en su forma y contenido actuales para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor”.

“Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas”. (art. 21)

Aun cuando el derecho de huelga no se reconoce de forma expresa en este convenio, ni en ningún otro convenio relacionado con los derechos sindicales, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la

OIT siempre lo ha considerado como constitutivo de los derechos básicos de los trabajadores y sus organizaciones en la defensa de sus intereses laborales.

La Comisión de Expertos ha vinculado el derecho que se reconoce a las organizaciones de trabajadores y empleadores a organizar sus actividades y a formular su programa de acción en aras de fomentar y defender los intereses de sus miembros (art. 3, 8 y 10 del Convenio 87) con la necesidad de disponer de los medios de acción que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones. En consecuencia, la comisión ha adoptado el criterio de que el significado corriente de la expresión "programa de acción" incluye el derecho de huelga.

3.2.2 Convenio 98 de la O I T Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y; después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Este convenio prevé la protección contra la discriminación antisindical y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra actos de injerencia de unas respecto de las otras; también estipula medidas para fomentar y alentar la negociación colectiva.

“Los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra los actos de discriminación tendientes a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. La protección debe existir tanto en el momento de ingresar al empleo como durante la relación de trabajo. Dicha protección debe ejercerse, en particular, respecto a todo acto que tenga por objeto:

- Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- Despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”. (art. 1).

"Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros.". "Se consideran actos de injerencia,..... principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominados por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores." (art.2)

Dada la importancia del aspecto procesal en la aplicación efectiva de estas normas, el convenio prevé la obligación de crear, "organismos adecuados

a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación" (art.3)

"Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra parte, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo". (art. 4)

En el art. 5o se establece que "la legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este convenio por un miembro no podrá considerarse que 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 las garantías prescritas en este convenio".

" El presente convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto". A diferencia del Convenio núm. 87, que comprende tanto a los trabajadores del sector privado como a los del sector público, sin distinción alguna y, por consiguiente, también a los funcionarios públicos, el Convenio núm. 98 no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado. (art. 6)

En cuanto a las ratificaciones formales del presente convenio, el artículo séptimo establece que serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo”.

“Este convenio en su artículo octavo, establece que obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General”.

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

Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación”.

En el artículo noveno establece que “las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo deberán indicar:

- Los territorios respecto de los cuales el miembro interesado se obliga a que las disposiciones del convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

- Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación”.

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

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

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

“Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones”. (art. 10)

El miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al

derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

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

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

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

“El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la Organización. (art. 12)

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

“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”.(art. 13)

“Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial”. (art. 14)

“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 “(art.15):

- La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- 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.

Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor”.

“Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas”. (art. 16)

3.3 La regulación en el TLC de los Sindicatos en sus países miembros.

Se fundamenta básicamente en el Tratado de Libre Comercio para América del Norte y el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. El TLC y el denominado Acuerdo Norteamericano sobre Cooperación Laboral entraron en vigor el 1 de enero de 1994. El ACLAN es el primer Acuerdo Internacional del Trabajo vinculado con un tratado comercial y establece una disciplina internacional para la efectiva aplicación de la legislación laboral doméstica, lo que representa una importante innovación en materia de asuntos Laborales Internacionales. Dicho acuerdo prevé un compromiso para que se mantengan las leyes laborales existentes en áreas básicas de derechos laborales. Únicamente en las áreas de salarios mínimos, normas de seguridad y trabajo infantil, se podrían aplicar multas de hasta 20 millones de dólares a los países que permitan que sus empresas tengan ventajas competitivas a través de la violación de las leyes laborales que rigen en esas áreas.

En el Anexo1 se establecen los Principios Laborales; los siguientes son lineamientos que las partes se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación. Su propósito es delimitar áreas amplias de atención en que las partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes,

reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas de trabajo.

Los principios consignados en el acuerdo son:

- Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho de huelga.
- Prohibición del trabajo forzado.
- Restricciones sobre el trabajo de menores.
- Condiciones mínimas de trabajo.
- Eliminación de la discriminación en el empleo.
- Salario igual para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual, en un mismo establecimiento.
- Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.
- Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.
- Protección de los trabajadores migratorios.
- Principios laborales 1, 2 y 3 del ACLAN.

➤ Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse. El derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses.

➤ Derecho a la negociación colectiva. La protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente en forma colectiva los términos y condiciones de empleo.

➤ Derecho de huelga. La protección del derecho de huelga de los trabajadores, con el fin de defender sus intereses colectivos.

Parte 2 del ACLAN: obligaciones

Art. 2. Compromiso general. “Ratificando el pleno respeto a la constitución de cada una de las partes y reconociendo el derecho de cada una de las partes de establecer, en lo interno, sus propias normas laborales y de adoptar o modificar, en consecuencia, sus leyes y reglamentos laborales, cada una de las partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto”.

Art. 3. Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral. “Cada una de las partes promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas, sujeto a lo dispuesto en el artículo 42, tales como:

- Nombrar y capacitar inspectores;
- Vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las presuntas violaciones, incluso mediante visitas de inspección in situ;
- Tratar de obtener promesas de cumplimiento voluntario;
- Requerir registros e informes;
- Alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en el centro de trabajo;
- Proveer y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje,
- Iniciar de manera oportuna procedimientos para procurar sanciones;
- Soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral”.

Cada una de las partes garantizará que sus autoridades competentes otorguen la debida consideración, de conformidad con su legislación, a cualquier solicitud de los patrones, los trabajadores o sus representantes, así como de otras personas interesadas, para que se investigue cualquier presunta violación a la legislación laboral de la parte.

Art. 4. Acceso de los particulares a los procedimientos. “Cada una de las partes garantizará que las personas con interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno en un asunto en particular tengan acceso adecuado a los tribunales administrativos, cuasi judiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de la legislación laboral de la parte.

La legislación de cada una de las partes garantizará que, según proceda, dichas personas tengan acceso a los procedimientos mediante los cuales se puedan hacer efectivos los derechos establecidos: a. en su legislación laboral, incluyendo la relativa a seguridad e higiene, condiciones de trabajo, relaciones obrero-patronales y trabajadores migratorios, y en los convenios colectivos”.

Art. 5. Garantías procesales. Cada una de las partes garantizará que los procedimientos ante sus tribunales administrativos, cuasi judiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, y con este propósito, dispondrá que:

- Dichos procedimientos cumplan con el debido proceso legal;
- Cualesquiera audiencias en los procedimientos sean públicas, salvo cuando la administración de justicia requiera otra cosa;
- Las partes en el procedimiento tengan derecho a sustentar o defender sus respectivas posiciones y a presentar información o pruebas, y
- Los procedimientos no sean innecesariamente complicados, no impliquen costos o plazos irrazonables ni demoras injustificadas.

Cada una de las partes dispondrá que las resoluciones definitivas sobre el fondo del asunto en dichos procedimientos:

- Se formulen por escrito y, preferentemente, señalen los motivos en que se fundan;
- Sin demora indebida se pongan a disposición de las partes en el procedimiento y, de conformidad con su legislación, del público, y

- Se funden en la información o las pruebas respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas.

Cada una de las partes dispondrá, cuando corresponda, que las partes en dichos procedimientos tengan el derecho, de acuerdo con su legislación, de solicitar la revisión y, cuando proceda, la modificación de las resoluciones definitivas dictadas en esos procedimientos.

Cada una de las partes garantizará que los tribunales que lleven a cabo dichos procedimientos, o los revisen, sean imparciales e independientes, y no tengan interés sustancial en el resultado de los mismos.

Cada una de las partes dispondrá que las partes en el procedimiento ante tribunales administrativos, cuasi judiciales, judiciales y del trabajo tengan acceso a los recursos para hacer efectivos sus derechos laborales.

Tales recursos podrán incluir, según proceda, órdenes, acuerdos de cumplimiento, multas, sanciones, encarcelamiento, medidas precautorias o clausuras de emergencia de los lugares de trabajo.

Cada una de las partes podrá, por los medios apropiados, establecer o mantener oficinas para la defensa del trabajo, que representen o asesoren a los trabajadores o a sus organizaciones. Ninguna disposición en este artículo se interpretará en el sentido de obligar o impedir a una parte a establecer un sistema judicial para la aplicación de su legislación laboral distinto del destinado a la aplicación de sus leyes en general.

Para mayor certidumbre, las resoluciones dictadas por los tribunales administrativos, cuasi judiciales, judiciales o del trabajo, los asuntos pendientes de resolución, así como otros procedimientos conexos, no serán objeto de revisión ni serán reabiertos en los términos de las disposiciones de este acuerdo”.

Art. 6. "Publicación. Cada una de las partes se asegurará de que sus leyes, reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativas de aplicación general que se refieran a cualquier asunto comprendido en este Acuerdo, se publiquen a la brevedad o se pongan a disposición de las personas o partes interesadas, para su conocimiento.

Cuando así lo disponga su legislación cada una de las partes: publicará por adelantado cualquier medida que se proponga adoptar; y brindará a las personas interesadas oportunidad razonable para formular observaciones sobre las medidas propuestas".

Artículo 7. Información y conocimiento públicos. "Cada una de las partes promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, en particular:

- Garantizando la disponibilidad de información pública relacionada con su legislación laboral y con los procedimientos para su aplicación y cumplimiento, y
- Promoviendo la educación de la población respecto de su legislación laboral".

Al establecer el Acuerdo de Cooperación Laboral como complemento del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, los gobiernos de Canadá, Estados Unidos y México, aceptaron el hecho de que cada nación ha desarrollado sistemas diferentes de legislación laboral y de aplicación de dicha legislación. Y acordaron que tales sistemas deberían seguir evolucionando de manera distinta dentro de la soberanía de cada jurisdicción. Pero también reconocieron el hecho importantísimo de que estos tres sistemas estaban basados en principios subyacentes que todos respetaban y que se podían articular. El resultado son los once principios laborales del ACLAN.

Cada principio define un sector de la legislación laboral, que se expresa en términos concretos en los estatutos y la jurisprudencia de las diferentes jurisdicciones. Las partes signatarias del ACLAN asumen la obligación solemne de garantizar el cumplimiento efectivo de las leyes en estos sectores.

De este modo, todos los competidores en la zona de libre comercio de América del Norte trabajarán en concordancia con su legislación laboral, aplicada en forma transparente y uniforme. Éste es uno de los principales objetivos del ACLAN.

3.4 Regulación Jurídica del Derecho Sindical de los Trabajadores en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo (LFT), título séptimo, sobre las “relaciones colectivas de trabajo”, contempla disposiciones relativas al Contrato Colectivo de Trabajo y al Contrato-Ley, dispuestos en los capítulos III y IV.

De manera concreta, los artículos 441, 356, 357, 359 y 381 de la Ley Federal del Trabajo, establecen respectivamente que:

Los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes. El sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Los

sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo II, del título VII, en lo que sean aplicables.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 define al sindicato como “la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”. De esto se desprende que los sindicatos deben estar formados por los trabajadores o por los patrones pero nunca por ambos ya que en la ley no se contemplan los sindicatos mixtos.

El sindicato de trabajadores es un instrumento de lucha, el de patrones de defensa. Prácticamente es de poca utilidad la formación de un sindicato de patrones por lo que existen agrupaciones patronales que sin estar constituidas como sindicatos, defienden los intereses del sector patronal.

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa (art. 357).

El artículo 358 establece que “a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”.

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

Cabe señalar que se hace nugatoria esta disposición con la aplicación de la cláusula de separación autorizada por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

De la misma forma el art. 359 establece que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Es decir por medio de la asamblea llevara a cabo

funciones judiciales, decidiendo sobre la expulsión de sus miembros. Sin embargo estos derechos están limitados o restringidos por la propia legislación.

“Los sindicatos de trabajadores pueden ser (art. 360):

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

El artículo 361 establece que “los sindicatos de patrones pueden ser:

- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades;
- y
- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas”.

La ley Federal del Trabajo establece que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años (art. 362); y no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza (art. 363). Nada impide que los trabajadores de confianza puedan formar su propio sindicato.

Art. 364.- “Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste”.

Art. 365.- “Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado

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

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

No cabe duda, que el registro de los sindicatos es un acto meramente administrativo y no un acto jurisdiccional, ya que no se pretende resolver una controversia preexistente.

En la practica es sumamente difícil registrar un sindicato autónomo, ya que las autoridades registradoras parecen tener especial complacencia con las grandes centrales obreras, haciendo de esta manera nulo el derecho de libertad sindical. Sin embargo los interesados en constituir un sindicato, si

reúnen los requisitos a que se refieren los artículos 364 y 365 de la Ley Federal, y que no estén en el caso que señala el artículo 366, podrán en lo personal, no como asociación que no este constituida todavía, acudir al juicio de Amparo ante un Juzgado de Distrito, con la seguridad de que la autoridad federal obligará a la Secretaria de Trabajo si se trata de jurisdicción federal o a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el caso de jurisdicción local, a otorgar al registro correspondiente.

“El registro podrá negarse únicamente (Art. 366):

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

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

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

En el caso en que la autoridad no expida la constancia correspondiente, incurrirán en responsabilidad, en tanto sea expedida se puede demostrar el registro por otros medios, como son las copias certificadas de la solicitud. “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje” (art. 367).

“El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades”. (art. 368)

Art. 369.- “El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

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

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

El tramite de cancelación es eminentemente jurisdiccional, debiéndose tramitar ante la junta según el procedimiento para la resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa (art. 370).

Art. 371.- “Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- Denominación que le distinga de los demás;
- Domicilio;
- Objeto;
- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- Condiciones de admisión de miembros;
- Obligaciones y derechos de los asociados;
- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

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

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

- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
 - d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
 - e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
 - f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
 - g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;
- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.
 - Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;
 - Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
 - Período de duración de la directiva;
 - Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
 - Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
 - Época de presentación de cuentas;
 - Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
 - Las demás normas que apruebe la asamblea”.

Esta parte es donde se establece las limitaciones a los sindicatos, ya que la ley exige un determinado contenido, y por lo tanto no hay opciones, y mucho menos autonomía legal para hacerlo.

Art. 372.-” No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- Los trabajadores menores de dieciséis años; y
- Los extranjeros”.

La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable (art. 373).

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para (art. 374):

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

Todo sindicato constituido tiene personalidad jurídica y por tanto capacidad legal, la personalidad jurídica implica la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones. Los únicos sujetos capaces de adquirir derechos y obligaciones jurídicas son los hombres, pero estos pueden actuar aisladamente o en conjunto, y este conjunto de hombres es considerado por la ley como una unidad con personalidad y capacidad jurídica.

“Así los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato” (art. 375).

En los conflictos colectivos el sindicato siempre es representante de los trabajadores. En los individuales normalmente los representa, sin perjuicio de que estos, en cualquier momento, renuncien a esa representación encomendándola a otra persona. Es decir, la ley no ha querido que los trabajadores estén sin representación legal en sus conflictos individuales, por ello el sindicato los representa automáticamente, sin embargo, si los trabajadores no desean esa representación pueden revocar el poder para conferir a persona de su confianza.

Art. 376. “La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos”.

Art. 377. “Son obligaciones de los sindicatos:

- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros”.

Art. 378. “Queda prohibido a los sindicatos:

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

Ambas disposiciones son letra muerta, pues en la práctica no se respetan. Como personas morales que son, los sindicatos legalmente constituidos tienen capacidad para adquirir bienes muebles y adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de la institución.

Art. 379.” Los sindicatos se disolverán:

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

En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social. Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables (art. 380 y 381)

Art. 382. “Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario”.

Art. 383. “Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

- Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas”.

Art. 384. “Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.

Art. 385. “Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- Copia autorizada de los estatutos; y
- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva”.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del art. 365.

Art. 441.- “Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”.

CAPITULO IV

El derecho sindical de los trabajadores mexicanos en el marco del TLC y su regulación jurídica en los países miembros

México es un país que ha firmado muchos tratados de libre comercio; por la magnitud de nuestras relaciones económicas, sin duda el más importante es El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) con Estados Unidos y Canadá. Las negociaciones actuales del Área de Libre Comercio de las Américas son de particular importancia no sólo por su magnitud y complejidad, sino porque puede rectificar o ratificar la orientación de los acuerdos anteriores.

En México, incluido el gobierno y los empresarios, reconocen que hay un enorme rezago social, pero lo que no se reconoce es que ello tiene que ver con el modelo o estrategia económica que se ha seguido en las últimas dos décadas y que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte es parte del problema y no de la solución.

A partir de 1990, se inician las pláticas entre los mandatarios de EEUU, México y que posteriormente se incluiría a Canadá, para formar un área de libre comercio, que es ahora lo que conocemos como Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), donde se especulaba sobre un probable aumento potencial en la ganancias de los productores y trabajadores de los países miembros.

Ahora es necesario analizar los resultados obtenidos a raíz de la firma del TLC y las consecuencias ante la creación del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte como medio regulador de las relaciones laborales derivadas del TLCAN, y al tema específico de los sindicatos mexicanos ante esta instancia como medio regulador.

4.1 Principio de libre asociación y protección al derecho de organizarse para los países miembros del TLC en función del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte contempla dentro de sus principios la libertad de asociación y protección al derecho a organizarse. En el caso de México, esto ha sido simplemente una declaración, ya que pese a la garantía constitucional sobre la libertad sindical y al convenio 87 y 98 sobre la misma asignado a México con la OIT, esta libertad no deja de ser una utopía debido a que el corporativismo y el control sindical continúan siendo puntuales del sistema político Mexicano.¹

El Acuerdo de América del Norte para la Cooperación Laboral hizo un llamado a la creación de Oficinas Administrativas Nacionales (OAN) en Canadá, México y los Estados Unidos. Las Oficinas están obligadas a ofrecer información al secretariado, a otras oficinas administrativas nacionales y dependencias relacionadas y al público en general, sobre el acuerdo lateral laboral y asuntos de leyes laborales de los tres países.

El trabajo de la Oficina Administrativa Nacional se divide en tres áreas básicas: recibir y revisar demandas públicas, coordinar actividades cooperativas tripartitas, y ofrecer información al público. Cualquier persona u organización puede presentar una demanda ante una OAN denunciando que uno o ambos de los otros dos gobiernos han fracasado en hacer ejecutar las leyes laborales. La información sobre el procedimiento y requisitos para presentar una demanda está disponible en el sitio web de la OAN o se puede contactar directamente a las oficinas de cada país, que en el caso de México se encuentran en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social².

¹ Cfr. LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. Esencia apariencia y uso del derecho del trabajo. Las fases ocultas de la legislación laboral. UAM-A Unidad Azcapotzalco, México. 1992 Pp. 115-122

² oanmex@stps.gob.mx. Oficina Administrativa del ACLAN. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Periférico sur 4271, Edificio A, planta baja. Col. Fuentes del Pedregal Delegación Tlalpan.

Cada OAN tiene el poder de ofrecer revisiones así como solicitar consultas entre los ministros laborales de los tres países en cuanto a cualquier demanda aceptada.

También surge la Comisión para la Cooperación Laboral, que fue creada bajo el acuerdo lateral laboral del TLC. A través de este acuerdo, los gobiernos de los Estados Unidos, Canadá y México se comprometen a mejorar las condiciones laborales y niveles de vida en América del Norte, y a promover ciertos principios laborales para proteger, mejorar y ejecutar derechos laborales básicos.

La OAN puede también optar por recomendar al Secretario del Trabajo que solicite una "consulta ministerial", un proceso que conlleva el acuerdo de las Secretarías de Trabajo de los países miembros, programa de acción específico diseñado para aclarar cualquier problema que se plantee.

El ACLAN concentra en las prácticas laborales de los tres estados, y establece tres niveles de protección de los derechos laborales y de compromiso de las partes a aplicar sus propias leyes con respecto a éstos. El primer nivel de protección de los derechos laborales abarca la libertad de asociación y el derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva, y el derecho a huelga. Las violaciones dentro de estas áreas conducen a un proceso de revisión por parte de la Oficina Administrativa Nacional ante la cual se denuncian.

El segundo nivel de protección se ocupa del trabajo forzado, la discriminación, la igualdad salarial para hombres y mujeres, la compensación a los trabajadores, y la protección de la mano de obra inmigrante. Las violaciones dentro de estas áreas pueden conducir a una revisión y consulta ministerial, como en el caso anterior, y a una evaluación, la cual conlleva la creación de un Comité de Expertos en Evaluación, compuesto por individuos ajenos a los mecanismos del ACLAN que deben formular recomendaciones "no adversariales" y no vinculantes sobre los temas en cuestión.

El último nivel de protección de los derechos laborales abarca el trabajo de menores, el salario mínimo, y la salud y la seguridad en el trabajo. Las violaciones de estos derechos pueden suponer desde la revisión y evaluación, el arbitraje entre las partes, hasta sanciones potenciales. El arbitraje conducirá a un informe sobre el problema y recomendaciones que deben incorporarse a un plan de trabajo para resolver la violación. Si una parte no aplica el plan de trabajo, se puede imponer una multa monetaria que, en caso de no pagarse, podría resultar en la suspensión de beneficios del TLC.

En México una gran parte de la población ocupada mayor de 14 años no tienen ninguna experiencia directa sindical y la situación se agrava por la existencia de sindicatos de protección que no tienen vida sindical.

La libertad de asociación es el derecho fundamental de los trabajadores sobre el cual descansan todos los demás derechos laborales. Proviene de la necesidad básica de la humanidad para formar sociedades y comunidades con un propósito compartido en una empresa común elegida libremente.

La libertad de asociación se observa religiosamente en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos: la Declaración Universal de Derechos Humanos; los convenios internacionales de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, y las diversas cartas de derechos humanos de Europa, África y América.

El consenso de la comunidad mundial reflejado en dichos instrumentos establece que la libertad de asociación es un derecho fundamental que no puede ser derogado por ningún motivo posterior a su establecimiento, incluyendo el desarrollo económico. La libertad de asociación y la protección del derecho a organizarse se han convertido para los integrantes del ACLAN en el primero de los principios laborales que ha sido objeto de su compromiso.

La libertad de asociación no sólo es importante para los trabajadores sino que afecta toda índole de organizaciones dentro de la sociedad, sean políticas, religiosas, sociales, culturales y otras. Las organizaciones no

gubernamentales como son los sindicatos y sus federaciones, empresas y federaciones de patronos, iglesias, organizaciones comunitarias y otras asociaciones de muchos tipos cumplen una función vital dentro de las sociedades de los tres países del ACLAN.

Dentro del lugar de trabajo, la libertad de asociación se manifiesta principalmente en el derecho de organización de los trabajadores con objeto de promover y defender sus intereses en el empleo. Sin embargo, existe una diferencia clave entre la libertad de asociación y la protección del derecho a organizarse. Dentro del discurso de derechos humanos, a menudo se etiqueta a la libertad de asociación como un “derecho negativo”. Esto significa que el Estado no debe obstaculizar de manera alguna su ejercicio por parte de los trabajadores ni los beneficios que éstos puedan obtener de dicho derecho.

Es decir, ningún impedimento debe obstaculizar su camino, ni causar que los trabajadores se vean en desventaja al intentar asociarse, con tal que la actividad en cuestión sea legal. La frase “derecho negativo” parece contradictoria pero es parte de la terminología utilizada en la teoría de los derechos humanos para distinguirla de los “derechos positivos” tales como los descritos a continuación.

La protección del derecho a organizarse es un “derecho positivo”. Para poder gozar del derecho, el Estado debe actuar de manera afirmativa o proteger el derecho efectivamente. Los gobiernos realizan dichas acciones mediante la promulgación de leyes que permiten a los trabajadores no solamente establecer y administrar organizaciones autónomas, sino que prohíben tanto la interferencia como la discriminación en dichas organizaciones u otras formas de represalias contra los trabajadores o sus líderes que intentan organizarse. Para ser plenamente efectivas, estas leyes deben proporcionar recursos tanto para los trabajadores como para los sindicatos que son objeto de dicha discriminación, así como sanciones contra los violadores.

Estados Unidos, México y Canadá, cada cual a su manera, y consistentemente con su propia historia, cultura y valores, han incorporado los

principios de libertad de asociación y protección del derecho a organizarse en sus constituciones, estatutos, leyes y sus prácticas nacionales. Los tres países han promulgado leyes que prohíben la discriminación contra trabajadores que intentan formar sindicatos y proporcionan recursos para las víctimas de dicha discriminación.

En Estados Unidos, la primera enmienda a la constitución protege los derechos de reunión y expresión, así como el derecho de solicitar al gobierno que atienda las quejas. En México los artículos 9 y 123 de la constitución protegen, respectivamente, el derecho general de asociación y los derechos de los trabajadores y patrones a defender sus respectivos intereses estableciendo sindicatos y asociaciones profesionales.

En Canadá, la sección 2(d) de los Estatutos de Derechos y Libertades, garantiza la libertad de asociación. Los tribunales de los tres países salvaguardan estos derechos constitucionales básicos.

Estas leyes requieren de vigilancia para ser aplicadas efectivamente. Las leyes que protegen la libertad de asociación y la protección del derecho a organizarse son condiciones previas para el efectivo ejercicio de estos derechos, pero estas leyes no son suficientes en sí. Los drásticos cambios económicos experimentados a fines del siglo **XX** y los desafíos que traerá el siglo **XXI** hacen que la ejecución efectiva de estos derechos sea fundamental para lograr los objetivos establecidos en el ACLAN.

4.2 El impacto del TLCAN en el sector sindical en los países miembros frente a la regulación del ACLAN

La integración económica implica una forma de organización que aunque es de carácter esencialmente comercial, afecta otros aspectos como derecho sindical.

De esta forma la discusión que haga en cualquier momento sobre el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, debe ser ampliado en cuanto

que es inadmisibles seguir hablando sobre un comercio sin fronteras y al mismo tiempo hacer caso omiso sobre el sujeto principal de este proceso; el trabajador y los derechos inherentes a éste. Ante esto sobresale la intensa presión que los sindicatos en Estados Unidos y Canadá han implicado ante el TLC.

Tanto trabajadores como sindicatos se manifestaron en contra de este acuerdo trilateral, reforzando las críticas que ya se habían formulado en la anterior negociación entre Canadá y Estados Unidos. En el caso de Canadá este acuerdo generó la pérdida de miles de empleos, siendo el gobierno conservador incapaz de contrarrestar, con programas de ajuste adecuados, los efectos nocivos de este acuerdo, aunando a esto que no puede ni debía forzar a sus trabajadores a enfrentar una doble competencia, laboral y salarial, proveniente de los trabajadores mexicanos y estadounidenses

Si a todo esto agregamos la fuerza de trabajo mexicana en EEUU y el éxito económico que representa el proyecto de maquila en la frontera México-EEUU, mirando a México como un país con grandes atractivos para las empresas basados en la ausencia de sindicatos y de leyes de protección ambiental, con un sistema de seguridad social débil y un nivel salarial inferior al de los dos países miembros.

Basta decir que Canadá es de los tres países miembros, el que cuenta con mayor tasa de sindicalización y que representa el de mayor articulación política.

En EEUU se planteaban las dudas acerca de los problemas más amplios relativos al impacto social y ambiental de una mayor integración económica con México bajo un TLC. Se sugería que el aumento en el acceso de México al mercado estadounidense debe estar condicionado a que este país establezca y cumpla con ciertos estándares mínimos relacionados con los lugares de trabajo y medio ambiente. Siempre contemplando un TLC como una oportunidad para mejorar, intensificar y coordinar el alcance de las relaciones ya existentes en el proceso de una integración económica más amplia.

Pero era inevitable la existencia de preocupaciones, expresadas más que nada por los representantes de los obreros sindicalizados en EEUU, preocupaciones como que un TLC firmado con México aumentaría las privaciones económicas de la mayoría de los trabajadores estadounidenses y ayudaría poco a la gran mayoría de los trabajadores mexicanos; que no existía un proyecto modelo para un TLC entre un país desarrollado y un país en vías de desarrollo donde existen diferencias salariales y de seguridad social tan marcadas; que la calidad del medio ambiente empeoraría en la frontera de EEUU y México, que se daría una mayor explotación en las maquiladoras a los trabajadores que no cuentan con sindicatos bien conformados, quedando expuestos a condiciones de trabajo poco seguras incumpliendo con los estándares laborales y que reciban salarios muy bajos; también se pensaba que la eliminación de barreras comerciales de Estados Unidos para ciertos productos aptos para la comercialización daría lugar a una potencial oleada de importaciones perjudiciales; un TLC propiciaría el tránsito de mercancías de Asia Oriental a través de México y estimularía las inversiones en México de estos países, asegurando un mayor acceso al mercado estadounidense.

Todo esto desembocaría en que los trabajadores estadounidenses se enfrentarían a una mayor competencia de mano de obra mexicana y no se frenaría la inmigración ilegal.

Tras la firma del TLC, encontramos la figura del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) cuya finalidad es reforzar las leyes laborales de los países signatarios frente a las crecientes presiones de la competencia debida al libre comercio internacional y regular todos los problemas y temores existentes al ámbito laboral y sindical de los países miembros.

Al establecer el Acuerdo de Cooperación Laboral como complemento del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, los gobiernos de Canadá, Estados Unidos y México aceptaron el hecho de que cada nación ha desarrollado sistemas diferentes de legislación laboral y de aplicación de dicha legislación. Y acordaron que tales sistemas deberían seguir evolucionando de

manera distinta dentro de la soberanía de cada jurisdicción. Pero también reconocieron el hecho importantísimo de que estos tres sistemas estaban basados en principios subyacentes que todos respetaban y que se podían articular.

El resultado son los once principios laborales del ACLAN. De este modo, todos los competidores en la zona de libre comercio de América del Norte trabajarán en concordancia con su legislación laboral, aplicada en forma transparente y uniforme.

4.2.1 Situación del derecho sindical mexicano ante el TLCAN y la regulación de este en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte

El TLCAN ha sido un instrumento de la estrategia de los grandes capitales (en el plano de la inversión, la instalación y operación en nuestro país de empresas exportadoras y plantas maquiladoras), para sacar provecho de las ventajas comparativas que ofrecen los bajos costos de la mano de obra, la existencia de controles políticos y sociales en el entorno laboral (sindicatos corporativos e instancias gubernamentales) y de los espacios de flexibilidad para las administraciones de las empresas.

“Algunos estudios han sacado a la luz que la regulación que caracteriza a los contratos colectivos de trabajo en México permiten la flexibilidad funcional, no así la salarial y en la numérica. De esta manera las empresas han ejercido posibilidad de incidir en este aspecto para dejar a la política económica la depresión del salario y la eliminación de los puestos de trabajo”.³

Las políticas industriales y laborales propuestas por los gobiernos tecnocráticos (De la Madrid, Salinas de Gortari y Zedillo) han dado lugar a la

³ BOUZAS, Alfonso y Enrique de la Garza. Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México. IIES-UNAM, México, 1998, Pág. 59.

introducción de modalidades de flexibilización dentro de la producción; los pasos al respecto fueron:

- Promover una ideología de cambio en las relaciones de trato entre el capital y el trabajo, en el sentido de una articulación de esfuerzos de los actores productivos, frente a los retos de una modernización (competitividad y productividad);
- Las instancias del Estado relacionadas con lo laboral ahondaron la distancia entre realidad y legislación, dejando manos libres a las administraciones de las empresas para aplicar las políticas de flexibilización unilateral, a la vez que en los ámbitos políticos se frustraban los intentos (en un sentido u otro) de reformas de las leyes laborales;
- Por último, las instancias de regulación de los conflictos laborales, (Juntas Locales de Conciliación y la Junta Federal y otras instancias) han jugado un papel parcial favorable a los intereses patronales, a través de la movilización de sus recursos de poder, dando lugar a una imposición -no cuantificada- de flexibilización de diversos aspectos de la relación laboral y anulando la posibilidad de regulación y negociación de las condiciones de trabajo.

Con estos antecedentes, la apertura comercial y de inversiones y fundamentalmente con el TLCAN vinieron a implantar y reforzar las prácticas de flexibilización salvaje, es decir, de aquellas llevadas a cabo sin consensos internos, sin respeto a las leyes laborales y sin el reparto equitativo de los beneficios obtenidos. Esto es llevado a sus extremos a través de su principal modelo productivo: las industrias maquiladora de exportación.

Las facilidades que el gobierno mexicano ha dado a la inversión extranjera en México, tales como exención de impuestos, infraestructura adecuada, mano de obra barata y altamente calificada, control sindical y condiciones para burlar las regulaciones en torno a la salud, la seguridad, la higiene y el control ambiental, han convertido a México en un paraíso para las grandes transnacionales y el capital extranjero. El TLCAN extiende estas

ventajas explícitas o implícitas al conjunto del territorio nacional y ya no sólo en la franja fronteriza.

Es por ello que, frente a la **creación de empleos** tenemos aspectos sumamente negativos: caída del poder adquisitivo de los salarios y situaciones críticas en materia de derechos laborales. Existen evidencias de que, en el modelo de relaciones laborales de la industria maquiladora, los trabajadores presentan un grado mínimo de intervención y los sindicatos son sustituidos en la cotidianidad por relaciones personales entre jefes y trabajadores, que no son otras más que las de la sobreexplotación, aumento de la intensidad del trabajo, modificaciones en las jornadas, estrés, etc. Así mismo, la acción sindical democrática ha sido sistemáticamente reprimida y enfrentada por los sindicatos corrompidos, los gobiernos estatales y la junta federal; la constante en todo ello es la existencia del sindicalismo blanco y los contratos de protección.

Todo ello se justifica con un discurso de **la nueva cultura laboral** que en la práctica ha significado la pérdida de importantes prestaciones y beneficios para los trabajadores.

El sindicalismo oficial ofrece **contratos de protección** a los empresarios e inhibe cualquier intento de organización independiente y democrática de los trabajadores. Las prestaciones como seguros de vida, cajas de ahorro, becas para los trabajadores y sus hijos, préstamos, etc, han sido sustituidos por premios y bonos de producción y calidad condicionados al cumplimiento de cuotas. La intensificación de los ritmos de trabajo, la automatización, junto con la robotización de los y las trabajadoras son otras características del trabajo en la maquila.

La **contratación de mujeres** caracterizó los inicios de la industria maquiladora, más del 90% de la fuerza laboral era femenina pues se consideraba que eran más aptas para el trabajo minucioso y de ensamble de pequeñas piezas y que como los hombres eran el sostén del hogar, los salarios para las mujeres podían ser bajos. La contratación masculina ha ido aumentando paulatinamente. Considerando sólo a los obreros (es decir

excluyendo a administrativos y técnicos) en 1980 eran. Las normas de derechos laborales no habían estado nunca antes tan explícitamente incluidas en el marco de trabajo de un pacto comercial, como se encuentran ahora en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). Sin embargo, mientras en sobre el papel se apoya decididamente los derechos laborales, el nuevo acuerdo, ofrece mecanismos débiles para garantizar el respeto a estos derechos.

Los signatarios del ACLAN aceptaron voluntariamente que las otras partes revisaran sus prácticas en materia de derechos laborales, a través de entidades en cada uno de los países, denominadas Oficina Administrativa Nacional (OAN). La OAN de Estados Unidos, parte del Departamento de Trabajo, puede recibir casos de México y Canadá.

4.2.2 Situación de los inmigrantes mexicanos ante la inexistencia de su regulación en el TLCAN y el ACLAN como acuerdo paralelo a la regulación laboral de los países miembros

En el mundo contemporáneo, los movimientos de personas en gran escala surgen del acelerado proceso de la integración global. Las migraciones no son un fenómeno aislado: los movimientos de mercancías y de capital casi siempre dan lugar a movimientos de gente. El intercambio cultural global, facilitado por el transporte mejorado y la proliferación de medios impresos y electrónicos, también conducen hacia la migración. Las migraciones internacionales han crecido en volumen y significado desde 1945, y más particularmente desde mediados de los 80's. La perspectiva para principios del siglo **XXI**, es que la migración continuará creciendo, y que es probable que sea uno de los factores más importantes del cambio global.

Sin embargo, a pesar de insistentes y fundadas propuestas para incorporar en el TLCAN un acuerdo migratorio, los gobiernos se negaron a incluir el tema. En su momento, el jefe mexicano de las negociaciones, el Dr.

Herminio Blanco, reconoció que no incluían el tema debido a que el gobierno estadounidense no quería.

La economía estadounidense necesita de la mano de obra de los inmigrantes latinos y particularmente de los mexicanos. ¿Por qué se opone a su regularización en un acuerdo migratorio?

El gobierno mexicano apostó, junto con el estadounidense, a que la solución al problema migratorio en México se dará a largo plazo por los beneficios del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y en el resto de la región vía el ALCA. De hecho, esta cuestión fue aceptada tácitamente debido a las conclusiones de la Comisión para el Estudio de la Migración Internacional y el Desarrollo Económico Cooperativo, creada por el gobierno estadounidense en 1986 en el marco del Acta de Reforma y Control de la Inmigración (IRCA-86), también conocida como Ley Simpson-Rodino, la cual fue el mayor esfuerzo desde 1965 para establecer mecanismos económicos de regulación de la inmigración a ese país.

Aunque hay otros factores importantes, la búsqueda de oportunidades económicas es la principal motivación de la mayor parte de la migración no autorizada a Estados Unidos. Mientras que el crecimiento económico para la creación de empleos es la solución última para reducir estas tasas migratorias, el proceso de desarrollo económico mismo tiende a estimular la emigración, a corto y mediano plazos, al crear expectativas y facilitar la capacidad de la gente para emigrar.

El desarrollo y la disponibilidad de nuevos y mejores trabajos en su país, sin embargo, es la única manera para disminuir las presiones migratorias con el tiempo.

Pero es una realidad que a través del tiempo, esta migración no sólo se ha incrementado en el corto plazo, sino que no se prevé que vaya a disminuir a mediano y largo plazos.

La migración no ha disminuido ni parece que disminuirá con el TLCAN, en primer lugar porque no se ha cumplido el supuesto del que parten los discursos oficiales (que el TLCAN crearía más y mejores empleos). Ya hemos visto que ello no ha sido así. En segundo lugar, aún cuando la situación económica en México mejore, el fortalecimiento durante tantos años de las complejas redes que vinculan a las comunidades de origen con las de destino, le da persistencia al flujo creciente de inmigrantes y la mejora económica permite ingresos para hacer el largo y costoso viaje. En tercer lugar, las diferencias salariales son tan grandes que seguirá siendo atractivo migrar.

Las conclusiones de la Comisión para el Estudio de la Migración Internacional así como los intereses de las grandes Corporaciones, llevan a que Estados Unidos no acepte negociar ningún tratado o acuerdo específico sobre migración con México ni con ninguna otra nación, sino a que apueste a que en el largo plazo el libre comercio diluya las causas de expulsión de inmigrantes al crear más y mejores empleos. Los datos del TLCAN contradicen este supuesto, pero el gobierno estadounidense (y los gobiernos de los países latinoamericanos y del Caribe no presionan en contrario) sigue negándose a incluir la dimensión migratoria en los tratados de libre comercio. Sigue buscando sólo regular y controlar los flujos migratorios hacia su territorio e imponer sus políticas de inmigración en este continente.

Esta estrategia, al irse imponiendo en el continente dará fin a los incipientes esfuerzos de algunos países que han venido intentando conformar bloques regionales, permitiendo el libre tránsito de mercancías y de mano de obra.

Con el proyecto para la integración del Área de Libre Comercio de Las Américas (ALCA) ya en marcha, las condiciones para la inserción de las naciones latinoamericanas al mismo, estarán marcadas por las condiciones impuestas a México cuando se integró al Área Norteamericana de Libre Comercio.

Mientras tanto, los flujos migratorios internos e internacionales siguen y seguirán incrementándose en todo el continente, pero en situaciones cada vez más difíciles para los trabajadores, y en particular para los que buscan insertarse en los mercados laborales de Estados Unidos donde se establecen medidas legales cada vez más restrictivas, racistas y discriminatorias para los extranjeros.

El proyecto del presidente Vicente Fox para enfrentar el fenómeno migratorio, se enmarca en una estrategia para profundizar la integración regional de México a América del Norte, la cual ya estaba considerada en el TLCAN. Ofrece nuestro petróleo y en general los energéticos para ablandar negociaciones sobre inmigrantes.

Aprovechando la III Cumbre de las Américas realizada en abril de 2001 en la Ciudad de Québec, Canadá, donde se avanzó en los mecanismos para la creación de ALCA, Fox propuso la integración de una región energética norteamericana, firmando una carta de intención con Bush y el Primer Ministro canadiense Chrétien, que pone a disposición de la reserva estratégica y de las grandes corporaciones de Estados Unidos los hidrocarburos mexicanos (petróleo y gas). Pero también, Fox buscaba la integración de los mercados laborales norteamericanos, ofreciendo la mano de obra barata mexicana como ventaja comparativa regional para los sectores productivos canadiense y estadounidense, así mismo, Fox negoció con el gobierno canadiense la ampliación del Memorándum de Entendimiento sobre Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos a Canadá, que data de 1974, y que alcanzó en el ciclo agrícola de 2001 la salida de aproximadamente 10,500 trabajadores mexicanos a los campos agrícolas canadienses, para alcanzar en un futuro cercano la cifra de 25, 000 inmigrantes, que laborarían también en el sector de servicios⁴.

Sin embargo, las negociaciones serán muy lentas, sobre todo después de los atentados terroristas del 11 de septiembre de 2001. En Estados Unidos

⁴ ARROYO PICARD, Alberto. Resultados de 7 años del TLCAN. Lecciones para la negociación del ALCA. Red mexicana de acción frente al libre comercio apoyado por OXFAM Internacional. México. 2001

hoy se habla de militarizar la frontera, pero también de que no se cancelará un acuerdo migratorio con México.

Más allá de coyunturas, el objetivo de Estados Unidos es regular el mercado laboral de América del Norte utilizando la mano de obra barata de los mexicanos como ventaja comparativa en el nivel regional a cambio de establecer controles en la frontera sur de México, para regular el mercado laboral centroamericano de mano de obra.

Sería importante realizar convenios bilaterales sobre migración entre países con alto flujo migratorio y que tenga similar desarrollo y en el ámbito general del hemisferio se lleguen a acuerdos que garanticen a los inmigrantes, independientemente de su calidad documentada o no, al menos el pleno disfrute de los derechos laborales y humanos en general.

En el caso de Estados Unidos, a cuyo territorio se dirige la mayoría de los inmigrantes de México y Centroamérica, compromiso de compatibilizar la legislación nacional con los principios internacionalmente reconocidos, implica al menos eliminar de las leyes de inmigración y anti-terrorismo de 1996 la criminalización de los inmigrantes y los elementos que facilitan su sobreexplotación y violación de derechos humanos.

Buscar la derogación de las estipulaciones denominadas "sanciones a los patrones", adoptadas desde 1986 en el Acta de Control y Reformas a la Inmigración (Ley Simpson-Rodino), las cuales prohíben a los patrones contratar trabajadores indocumentados y requieren que aquellos verifiquen que los nuevos contratados tengan autorización para laborar en los Estados Unidos y buscar eliminar la aplicación extraterritorial de políticas de inmigración, como en el caso de las estaciones de preinspección que Estados Unidos pretende instalar en aeropuertos internacionales del hemisferio (y que ya existen en Canadá).

La creación de comisiones bilaterales o multilaterales sobre la violencia en la frontera de los países afectados, con la participación efectiva de

organizaciones no gubernamentales de derechos humanos, como autoridad competente para investigar la violación de derechos en dicha zona.

Firmar compromisos de fondos internacionales compensatorios para apoyar el desarrollo regional de las zonas de expulsión de mano de obra, por medio de una política de inversiones crecientes, tanto públicas como privadas, destinados a proyectos de desarrollo sustentable concertado con las comunidades beneficiarias, con tecnologías apropiadas y que contribuyan a la recuperación del ambiente y el mejor aprovechamiento de los recursos renovables y no renovables.

4.2.3 La lucha de los sindicatos mexicanos por la subsistencia ante el TLCAN

Ante la falta de una regulación real de los derechos laborales y sindicales derivados del acuerdo comercial trilateral, se han presentado situaciones específicas a este problema, como lo es la industria llantera mexicana que tiende a desaparecer. Este problema se agravó, en los últimos años, con la firma del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, en 1994. Consecuentemente, miles de trabajadores han sido despedidos, engrosando así, la fila interminable de desempleados.

La industria llantera mexicana se remonta a más de 70 años de lucha. Desde sus inicios, la conformación del primer sindicato estuvo atravesado por la ofensiva empresarial así como sus marionetas, los dirigentes vendidos a la patronal. Después de mucho se constituyó, en 1935, el Sindicato Único de Trabajadores de Euzkádi.

En 1938, se creó la Coalición de Sindicatos de la Industria Hulera y logrando por medio de la organización y la lucha imponer a los patronos el Contrato Ley que supera, en creces, a nuestras convenciones colectivas. El mayor éxito de este Contrato fue que regía para todos los trabajadores de una misma rama productiva.

Enrique Gómez D., afirma que "El Tratado de Libre Comercio ha resultado sumamente desfavorable para esta actividad productiva y sus trabajadores. Mientras que la producción automotriz ha crecido en México notablemente en estos años, la producción de llantas no ha avanzado de la misma manera, por el contrario, ha caído de manera espectacular ante las crecientes importaciones de llantas y su contrabando. En otras palabras, esta industria instalada en México ha sucumbido ante la de otros países, que pueden vender libremente y sin aranceles sus productos en nuestro país."⁵

Con la arremetida del TLC se cerraron varias fábricas, se exigieron cláusulas de productividad, privatizaron servicios, modificaron horarios de trabajo, con la complacencia de la burocracia sindical.

- En el 2000 se cerraron dos plantas de la empresa hulera francesa Uniroyal. Siendo despedidos más de 1000 trabajadores.
- En el 2001 la Good Year Oxo expulsa a 1350 trabajadores huleros.
- A finales del 2001 la Continental Tire Euzkadi (alemana) cierra su planta

Las cláusulas de productividad y apoyo a las empresas transnacionales:

- Desmedido aumento en los estándares de productividad.
- Jornadas semanales de 7 días. La consigna es 0 vacaciones.
- Reducción del salario en un 25%.
- Promover obreros "multi hacen de todo".
- Eliminación del Contrato Ley.
- A las empresas transnacionales se les cobra un mínimo de impuestos.
- Las transnacionales son dueñas del 100% de las acciones. A raíz del TLC se cambiaron las leyes mexicanas pues antes, solo se les permitía a los extranjeros adjudicarse el 49% de las acciones.
- La Uniroyal tiene la mayor producción de llantas pero redujo al mínimo el personal imponiéndoles una brutal explotación y estándares de productividad nunca antes vistos en México.

⁵ VARGAS, Amalia. Contra el capitalismo y el TLC organización, Lucha y Movilización. Una experiencia Mexicana. <http://www.geocities.com/palabrasocialista>

En cuanto a la organización sindical se da:

- Eliminación de sindicatos.
- Despidos selectivos (principalmente dirigentes combativos y opositores a la CTM).
- Eliminación de asambleas permanentes, extraordinarias y reducción de las ordinarias a un mínimo para luego no autorizarlas del todo.
- Pérdida absoluta de derechos adquiridos como los contemplados en el Contrato Ley.

Ante esto el **Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi y el Sindicato de General Tire de San Luís Potosí** se unen a otros sindicatos latinoamericanos como por ejemplo, los de Bolivia que con su lucha dan más de una lección a los pueblos y trabajadores y trabajadoras del mundo.

Otro ejemplo se encuentra en **la industria maquiladora** que presenta características distintas, mencionando que ninguna maquiladora se encuentra desindicalizada, habiendo sindicatos y afiliaciones, aunque es sabido que la afiliación a un sindicato, como es bien conocido en México, no es garantía de una vida sindical activa y democrática.

Por lo que de esto se desprende, que ha diferencias en los modos de ejercer la acción sindical, dependiendo de las centrales y de las ciudades de que se trate. No es lo mismo el sindicalismo regresivo funcional, o el sindicalismo subordinado, que distingue a la CROM de Tijuana, que al tipo de sindicalismo tradicional de la CTM en Matamoros. Esto de manera contundente tiene consecuencias ante la firma de un Tratado de Libre Comercio.

El Sindicalismo tradicional, tiene como ventaja para sus trabajadores, mayores salarios y prestaciones, que derivan de las condiciones de intercambio del pacto con los poderes políticos locales, estatales y federales, es decir, el

sindicato controla a los trabajadores y ofrece paz social a cambio de las ventajas señaladas.⁶

El sindicalismo regresivo- funcional acepta y negocia para sus afiliados, condiciones de trabajo inferiores a la que la central o los trabajadores habían conseguido anteriormente, y dándose la ausencia de vida sindical activa dentro de las plantas.

Esto da como consecuencia la creación de un mercado de trabajo flexible, con un sindicalismo vulnerable, conformado por cláusulas que facilitan el despido, e incumplimiento de cláusulas contenidas en la Ley Federal del Trabajo. Resulta paradójico mencionar que las plantas que no cuentan con un sindicato, tienen en muchos casos, mejores condiciones de trabajo que en las mencionadas.

Así el ámbito sindical mexicano, mantiene un escenario con mínimas regulaciones y debilidad con respecto con el derecho sindical, sin esperarse una presión externa para modificar el sindicalismo que se conoce, más que en los aspectos de flexibilidad. Entendiendo que el Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte, solo vigila y hace cumplir a las empresas la obligación de no reducir la calidad de empleo y las condiciones que se otorgan a los trabajadores en la Ley Federal del Trabajo, pero sin corregir ni observan los vicios existentes tras la firma de un acuerdo trilateral de comercio.

4.2.4 La búsqueda de una reforma laboral (Proyecto Abascal), y la violación de ésta a los principios contenidos en el ACLAN

El “Proyecto Abascal” está cimentado en los principios de la **productividad, flexibilidad, movilidad y polivalencia**. Introduce tres nuevos artículos y numerosas modificaciones. Reforma (indirectamente) seis fracciones del artículo 123 (I, X, XI, XIII, XVII y XVIII).

⁶ GONZÁLEZ ARECHIGA, Bernardo y Ramírez, José Carlos. Perspectivas estructurales de la Industria Maquiladora. Colegio de la Frontera Norte. México 1990. Pág 17- 45

Desmantela dos de los principios fundamentales en que descansa la Ley Federal del Trabajo (LFT) y el mismo Derecho del Trabajo, a saber, el principio de la estabilidad en el empleo y el de la irrenunciabilidad de los derechos y aniquila, disminuye o dificulta el ejercicio de los derechos actuales de las y los trabajadores (estabilidad en el empleo, definición de funciones por puestos, jornada máxima de ocho horas, contratación colectiva, formación de sindicatos y derecho de huelga).

Se modifican los artículos 2º y 3º para destruir conceptualmente las nociones de “equilibrio” y de justicia social.

Con los artículos 39-A, 39-B y 39-F, crea tres formas de contratación temporal: período a prueba, capacitación inicial y para labores discontinuas.

Se modifica la fracción 15, del artículo 47, para facilitar los despidos
Modifica el artículo 56 para ampliar las funciones de los puestos.

Modifica el segundo párrafo del artículo 59 para flexibilizar la jornada constitucional de trabajo. Modifica el Capítulo III Bis. De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, para eliminar la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en el ámbito de la capacitación y adiestramiento, e impone la política de la productividad mediante la modificación de las funciones, tanto de las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, como de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

Suprime la fracción V, del artículo 360 y agrega una tercera fracción al artículo 361, para eliminar los sindicatos de oficios varios y crear los sindicatos industriales de los patronos.

Se modifica el artículo 387 para limitar la contratación colectiva. Se modifican los artículos 920 (fracción IV) y 923, para limitar el derecho de huelga.

Art. 11. Considera que sólo se entenderán por representantes del patrón a las personas en sus áreas de atribuciones. Lo que facilitará que una defensa ante un despido injustificado sea que el trabajador de confianza que lo implementó no tenía atribuciones. Con tal medida, el patrón se deslindaría de sus responsabilidades en perjuicio de los trabajadores.

Art.35. Establece nuevas formas de contratación, contratos de capacitación y temporada, que atenta contra el principio de estabilidad en el empleo, elemento fundamental del Derecho Humano al trabajo.

Art. 39. Hasta ahora, basta con acreditar que la materia del trabajo subsiste, para que un contrato por tiempo determinado se prorrogue indeterminadamente. La iniciativa añade a la subsistencia de la materia de trabajo que ésta subsista “con la misma naturaleza”. Al agregar este nuevo requisito, se facilita la simulación en perjuicio de la estabilidad en el empleo

Art. 47. Hasta hoy, la falta de aviso de despido tiene como sanción que se considere legalmente que el despido fue injustificado. Ahora se añade la expresión “salvo prueba en contrario”, con lo cual elimina la protección a la estabilidad en el empleo, pues no hay sanción efectiva por la falta de aviso. Es importante señalar que conocer los hechos de los cuales se acusa a un trabajador para su despido, es un derecho básico para que los trabajadores puedan ejercer su derecho mediante acciones legales

Art. 59- Se establece la posibilidad de que trabajadores y patronos modifiquen la jornada de trabajo legal. Especialmente grave es que no se contempla la participación de los sindicatos en dicha modificación, por lo que los trabajadores quedan en desventaja al momento de negociar.

La experiencia sudamericana nos muestra la afectación al derecho humano de condiciones satisfactorias de trabajo cuando se implementan este tipo de acciones de “flexibilización” al margen de la negociación colectiva con sindicatos verdaderamente representativos de sus afiliados.

Art. 360. Este artículo establece los “tipos” de sindicato que pueden existir. La simple existencia de esta tipología va en contra del artículo 2 del Convenio 87 de la OIT que establece el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que consideren convenientes. No sólo se mantiene la tipología, sino que se reduce el tipo de sindicatos que pueden formar los trabajadores, mientras que se amplían los tipos de organizaciones que pueden crear los patrones.

Art. 369. A pesar de que los trabajadores tienen derecho a formar sus agrupaciones sin autorización previa de las autoridades, la iniciativa mantiene el sistema de registro sindical. Registro que no es público, dando margen a la discrecionalidad de las autoridades, como lo ha documentado Cereal en sus informes anteriores. Ahora, no solo se mantiene el sistema de registro sindical (desechando la iniciativa la propuesta de crear un sistema de registro público) sino que se incluyen nuevas causas de cancelación del mismo.

Si bien se pretende justificar la medida como una acción para evitar el sindicalismo de protección, la iniciativa recoge la propuesta que más facilita la discrecionalidad de la autoridad, rechazando la que promovía la transparencia de sindicatos y funcionarios públicos.

Art. 371. Se añade para poder registrar a un sindicato el que sus estatutos definan el radio de acción del mismo. Esta disposición pretende legalizar una práctica de la autoridad laboral, consistente en que el funcionario restringe el derecho del sindicato a actuar sólo en determinado radio de acción; violando nuevamente el derecho de libertad sindical.

Por otra parte, se añade el requisito de señalar la forma de renovar dirigencias. En este aspecto, pareciera que se recoge la demanda de los trabajadores de establecer garantías democráticas en las elecciones sindicales, al establecer que podrá ser mediante voto secreto. Sin embargo, se trata sólo de una simulación, al ser opcional el voto secreto.

Art. 380. Al establecer el destino de los bienes de un sindicato en caso de disolución, se agrega a la disposición actual que solo se considerará socios a quienes estén activos el último año; violando el derecho de autonomía para decidir el sindicato por sí mismo a quienes acepta como socios. Hablando más concretamente, diversos sindicatos establecen en sus estatutos que trabajadores transitorios y jubilados son socios. La disposición negaría a estos trabajadores un derecho que actualmente tienen reconocido

Art. 387. Establece mayores requisitos para celebrar un contrato colectivo de trabajo (CCT), arriesgando a practicas antisindicales

Art. 784. Hasta el día de hoy, la obligación de probar el tiempo laborado corresponde al patrón (por tener él los medios de control necesarios). Ahora se pretende que el probar que se trabajó una jornada extraordinaria mayor a nueve horas semanales corresponde al trabajador. No sólo se trata de una regresión en la protección procesal al trabajador, sino el reconocimiento de una práctica prohibida por la ley, pues en México no se debe laborar más de nueve horas extras a la semana

Art. 893-A Establece nuevos requisitos para que un sindicato inicie un juicio por el cual adquiera la titularidad de la negociación colectiva, que arriesgan a practicas antisindicales. Por lo tanto, es una regresión en materia de negociación colectiva

Art. 893-C Implica una denegación de justicia, al negar admitir demandas de titularidad si ya existe un juicio previo y hasta un año después de causar estado. Facilita la simulación jurídica, siendo una regresión en la protección a la negociación colectiva

Art. 920 Establece nuevos requisitos para emplazar a huelga por contrato colectivo de trabajo, que arriesgan practicas antisindicales. Por lo tanto, son una regresión en materia de huelga, que ha sido reconocida como Derecho Humano.

En los datos proporcionados por la oficina de la OAN en México, se sabe que sindicatos de Estados Unidos, Canadá y México se unieron para presentar una demanda legal contra la introducción de reformas radicales a la ley laboral mexicana. La petición exhaustiva de veinte páginas puesta ante la Oficina Administrativa Nacional de EEUU (NAO, en inglés) afirma que las reformas propuestas violan abiertamente el acuerdo de cooperación laboral dentro del Tratado Libre de Comercio de América del Norte (TLCAN).

El acuerdo obliga a los tres países firmantes a "garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad, y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto." Se espera que estas reformas sean sometidas para votación ante el pronto.

Las reformas laborales, propuestas por el actual secretario de trabajo, Carlos Abascal Carranza, sustancialmente disminuyen los derechos laborales fundamentales, como el derecho de libertad sindical, asociarse, negociar colectivamente e irse a huelga.

Estas nuevas reformas también proponen crear nuevas "flexibilidades" que eliminarían considerablemente el pago de salario por tiempo extra de trabajo y disminuirían la seguridad dentro del trabajo. Asimismo, las reformas no proponen mejorar las leyes y practicas criticadas anteriormente por las NAO de EEUU y Canadá que violan los derechos de los trabajadores protegidos por el acuerdo de cooperación laboral.

Los sindicatos solicitantes están representados por Jeff Vogt de la Oficina en Washington para Asuntos Latinoamericanos (WOLA). "Las reformas laborales son un ataque incomparable contra los derechos de los sindicatos y reflejan una indiferencia absoluta hacia obligaciones legales internacionales y domesticas de México," relata licenciado Vogt. "Si se le permite a México rechazar las leyes que protegen a los trabajadores y reemplazarlas con las que violan el acuerdo de cooperación laboral, los convenios de la OIT y la constitución mexicana, las obligaciones asumidas por las naciones del TLCAN perderán todo sentido."

Los solicitantes están pidiendo que la NAO de los Estados Unidos haga una revisión expedita de las reformas propuestas y que recomiende remendar las provisiones que violen los tratados de trabajo.

Sindicatos:

U.S.: American Federation of State, County and Municipal Employees (AFSCME), Communications Workers of America (CWA), International Brotherhood of Teamsters (IBT), International Association of Machinists (IAM), Paper, Allied-Industrial, Chemical & Energy Workers International Union (PACE), Service Employees International Union (SEIU), UNITE-HERE, United Auto Workers of America (UAW), United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE), United Steel Workers of America (USWA), and the Labor Council for Latin American Advancement (LCLAA)

Canadian/Quebec: Canadian Auto Workers Union (CAW), Canadian Energy and Paper Workers' Union (CEP), Canadian Labour Congress (CLC), Centrale des Syndicats du Québec (CSQ), Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ).

Mexico: Sindicato Mexicano de Electricista (SME), Sindicato Unico de los Trabajadores del Distrito Federal, Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

Global Union Federations: Public Service International (PSI)

De todo esto podemos analizar lo siguiente:

El proyecto de reforma de la ley laboral, conocido como Proyecto Abascal, el cual se encuentra bajo la consideración de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, representaría un duro golpe a los derechos humanos de los trabajadores mexicanos; Human Rights Watch es una organización no gubernamental independiente dedicada a documentar las violaciones a los derechos humanos en unos ochenta países de diferentes

regiones del mundo y actualmente constituye la segunda mayor organización a nivel mundial dedicada a evaluar la situación de los derechos humanos.

El proyecto Abascal no sólo deja sin solución una serie de fallas claves presentes en la legislación laboral mexicana, sino que además debilita las salvaguardas que actualmente se encuentran vigentes. El proyecto también viola las obligaciones contraídas por el Estado mexicano bajo la legislación internacional, relativas a la protección y promoción de los derechos humanos de los trabajadores.

Estas modificaciones propuestas harían virtualmente imposible, para la mayoría de los trabajadores, el ejercicio del derecho a huelga, a negociar colectivamente y a afiliarse a la organización sindical de su preferencia. Además, el proyecto tampoco brinda salvaguardas suficientes para aquellas trabajadoras que son discriminadas en el proceso de contratación por su condición de embarazadas.

Este Proyecto ignora una serie de recomendaciones substanciales incluidas en el diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos en México del año 2003 elaborado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; así como principios básicos del Programa Nacional de Derechos Humanos, inaugurado por el Presidente Vicente Fox en diciembre de 2004; y compromisos contraídos en el acuerdo ministerial celebrado en mayo de 2000 entre los Estados Unidos Mexicanos y los Estados Unidos de Norteamérica en el marco del Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte (ACLAN), el cual representa el acuerdo paralelo en materia laboral al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

No se puede olvidar que México es parte integrante de numerosos instrumentos internacionales que requieren que su gobierno proteja el derecho de los trabajadores a asociarse libremente, algunos de estos acuerdos son:

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP);

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y;
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).

De manera similar, la declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (Declaración de la OIT) ha reconocido la libertad de asociación como uno de los **derechos fundamentales** que todos los Miembros de la OIT, incluido México, tiene la obligación de resguardar.

El Proyecto Abascal parece ignorar tales objetivos. Dicho proyecto, en cambio, impondría una serie de nuevas precondiciones de carácter oneroso sobre el ejercicio del derecho de los trabajadores a declarar huelgas, exigir negociaciones colectivas y reemplazar sindicatos preexistentes.

Uno de los graves problemas que aqueja a México es el de la ausencia de sindicatos independientes que se encuentren en condiciones de concertar contratos de negociación colectiva que sean justos y fuertes. Existen estimaciones que indican que aproximadamente el 90 por ciento de todos los contratos de negociación colectiva celebrados en México son negociados por sindicatos no-independientes, partidarios del gobierno y de los sectores empresariales. Estos **contratos de protección** suelen ser negociados sin el consentimiento, e incluso el conocimiento, de la mayoría de los trabajadores.

La legislación vigente sólo exige que veinte trabajadores pertenezcan al sindicato que participa en el proceso de negociación. Los acuerdos también inhiben la constitución de sindicatos verdaderamente independientes pues los nuevos sindicatos deben triunfar en elecciones donde participen al menos la mitad de los trabajadores para poder quitarle el control de los contratos colectivos a los sindicatos no-independientes.

Con el Proyecto Abascal, México está violando los principios laborales del ACLAN, el *artículo primero*, cuyo *Objetivo* es mejorar las condiciones de

trabajo y el nivel de vida en el territorio de cada parte, y promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo 1 que son:

- Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse
- Derecho a la negociación
- Derecho de huelga

También se viola el artículo 2, el cual establece que: “cada una de las Partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto.”

Y el artículo 3 que establece que “cada una de las partes promoverá la observancia de su legislación, laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas”.

Por ser estos los principios fundamentales del ACLAN, se mencionan con mayor detenimiento, pero de cualquier manera, este proyecto se encamina a ir en contra de los objetivos fundamentales de dicho acuerdo.

Este proyecto viola derechos fundamentales de los trabajadores mexicanos, creando barreras *de jure* a la aplicación de los derechos protegidos por la constitución mexicana y el Convenio 87 de la OIT, directamente incorporados en la LFT.

La constitución mexicana de 1917 fue la primera en el mundo en promulgar derechos sociales y económicos. El Artículo 123 garantiza el derecho a organizarse, a negociar colectivamente y el derecho de huelga. También garantiza una serie de derechos económicos, como la jornada de 8 horas y la semana de 6 días, salario mínimo, tiempo extra y salud y seguridad en el trabajo. Además de crear barreras sustanciales a la aplicación de los derechos laborales fundamentales, la reforma también flexibiliza los salarios y las jornadas de trabajo, en violación al Artículo 123 de la Constitución.

El Artículo 133 de la constitución establece que un tratado internacional ratificado se convierte en ley suprema del país. En 1950, México ratificó el Convenio 87 de la OIT, el cual garantiza el derecho de libre asociación de los trabajadores. Como se establece en la Sección IV.C, el Proyecto Abascal también viola las obligaciones de México bajo el Convenio 87 y consecuentemente sus leyes laborales federales.

La jurisdicción de la OAN para revisar esta queja es autorizada por el Artículo 16 del ACLAN, el cual le otorga a cada OAN la autoridad para revisar comunicaciones públicas sobre legislación laboral que surjan en el territorio de otra Parte.

Esta queja involucra la introducción de reformas a la LFT de México que reducirían sustancialmente las protecciones existentes a los derechos laborales y, además, darían estatus legal a prácticas que violan los principios protegidos por el ACLAN. Dichos principios laborales incluyen la libertad de asociación y la protección del derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga, entre otros.

El Artículo 22 del ACLAN autoriza al Secretario del Trabajo de los Estados Unidos a solicitar consultas con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México relativas a las materias dentro del ámbito del ACLAN. Las cuestiones planteadas en esta queja son del ámbito del ACLAN.

Agencias internacionales como la OIT, el Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos y las OAN's de EE.UU. y Canadá, así como la CIOSL y otras organizaciones sindicales internacionales, han llamado repetidamente la atención sobre las deficiencias sistemáticas de la legislación laboral mexicana que impide la libertad de asociación de los trabajadores, y han propuesto medidas para remediar esos defectos.

Entre los problemas más serios, abordados específicamente abajo, están la falta de un registro público de sindicatos y, conflictos de interés en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, negación sistemática de registros sindicales

sobre bases frívolas, utilización de la cláusula de exclusión para obligar al despido de trabajadores que buscan reformas democráticas en sus sindicatos, y el requisito de que los trabajadores declaren públicamente ante la Junta su intención de apoyar a un sindicato independiente cuando presentan una solicitud de recuento. Así, la intimidación antisindical abierta se moverá ahora al periodo en el que los trabajadores demandan el recuento.

4.3 Cuestionamientos sobre eficacia del Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte para la protección del Derecho Sindical mexicano

Desde el principio, el acuerdo paralelo sobre derechos laborales fue atacado tanto por los que proponían como de los que se oponían a mayores protecciones de los derechos laborales, los primeros porque veían el ACLAN como un tratado débil y los segundos porque se consideró que no era apropiado incluir derechos laborales, tema considerado no relacionado con el comercio. Al final, se aprobó un ACLAN que contenía un lenguaje contundente en apoyo a los derechos laborales, pero mecanismos débiles para garantizar su respeto dentro de los países signatarios.

Además de las protecciones a los derechos laborales del acuerdo paralelo, el ACLAN compromete a las partes a garantizar que los procesos laborales sean "justos, equitativos y transparentes", lo que supone que cumplen con el debido proceso legal, y que los tribunales laborales sean "imparciales e independientes, y no tengan interés sustancial en el resultado de los procedimientos", pero el ACLAN no se pronuncia sobre cómo resolver dichos problemas.

Todavía no se han puesto a prueba muchos aspectos del acuerdo paralelo sobre los derechos laborales. La OAN mexicana sólo ha recibido un caso, relacionado con la libertad de asociación en Estados Unidos. Con el presente caso, los peticionarios exploran dos nuevas áreas. Cuestionamos la idea de que la exigencia del ACLAN de requerir que las partes apliquen sus

propias leyes laborales pueda significar que las mismas leyes laborales, que violan el espíritu y el texto del acuerdo, sean aceptables según el acuerdo.

Como se menciona, el ACLAN contiene un lenguaje contundente en apoyo a los derechos laborales, pero cuenta con débiles mecanismos para garantizar su respeto. Pero ni el TLCAN ni el Acuerdo Complementario incluye un marco legal mínimo, ni mecanismos efectivos para reducir la competencia desleal en materia de mano de obra barata, y subordinación y control de organizaciones sociales al gobierno⁷.

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), necesitaría ser mejorado antes de ser propuesto como modelo efectivo para salvaguardar y regular el derecho sindical de los países miembros. El acuerdo paralelo no fue diseñado para resolver disputas laborales. Más bien, está más enfocado hacia la verificación de que los países signatarios apliquen sus leyes laborales, y no importan las restricciones a las garantías que pudieran estar codificadas por este derecho laboral interno.

También sufre otros problemas, por ejemplo, requiere que los signatarios garanticen acceso a tribunales laborales imparciales, pero no contiene ni una palabra sobre qué hacer si éstos no existen.

El ACLAN establece claramente tres niveles de “protección” de los derechos laborales y de compromisos de las partes, para aplicar sus propias leyes con respecto a estos. Los dos primeros son más declarativos que efectivos ya que no se establecen mecanismos eficaces para hacerlos valer

No establece estándares mínimos, sino que parte de 11 principios generales, situación que plantea una ambigüedad sobre los criterios de acción. Por otra parte, las OAN sólo tienen jurisdicción para averiguar si una administración nacional falló en la implementación de las leyes del país, pero no para determinar la legalidad del comportamiento de empresas singulares.

⁷ QUIROZ SORIANO, Alejandro. Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Análisis Crítica y Propuesta. RMALC. México. 1993. Pág.59

Se desecha el marco de regulación de internacional de la OIT porque los EUA no los ha signado y son contradictorios a sus leyes internas; en el caso mexicano también existen contradicciones, la más evidente señalada por la propia OIT, consiste en la existencia del Apartado "B", que restringe los derechos colectivos de los trabajadores al servicio del Estado.

No existen ni proyectos ni fondos compensatorios, para promover el desarrollo de las regiones más pobres en cada uno de los países, y por lo tanto para una efectiva generación de empleos, tampoco en el caso de programas de apoyo y reentrenamiento a los trabajadores desplazados en el campo, y en la pequeña y mediana industria, o para la reconversión tecnológica de estos mismos sectores productivos, ni para la capacitación de la fuerza de trabajo.

La aplicación de sanciones, si no es que se evaden, se realizará después de un largo y sinuoso camino legal, que puede alcanzar entre 2 y 3 años, situación que obviamente protege al capital, no al trabajador.

Consiguió proteger el "estatus de protección" del sindicalismo corporativo mexicano, aceptado por EUA y Canadá, como un problema de seguridad nacional al sur de sus fronteras, y para no propiciar la "desestabilización política del sistema gubernamental mexicano" a pesar de reconocerle al Estado Mexicano sus características de autoritarismo y anti - democracia, como si esto no fuera la fuente principal de desestabilización política en nuestro país.

Revisemos brevemente la experiencia de esta instancia en los años del funcionamiento del TLCAN. México ha sido el país en el que se han presentado ante las instancias del ACLAN más casos de violaciones laborales, en Estados Unidos se han presentado tres casos y ninguno de Canadá. Los casos mexicanos son los siguientes:

Empresa	Peticionarios	Reclamos
Compañía Armadora S.A. (General Electric, EU) en Ciudad Juárez, Chihuahua	STIMAHCS / FAT United Electrical Workers	Despido ilegal de 30 obreros; negativa al registro del sindicato y reinstalación de despedidos.

Honeywell (EU) en Chihuahua, Chihuahua	STIMAHCS / FAT a petición de los Teamsters (EU)	Despido ilegal de 23 obreros por actividades sindicales y fallo de autoridades laborales.
Magnéticos de México (Sony, Japón)	ANAD, CJM, ILRF y AFSC a petición de los trabajadores de Sony.	Violación de los derechos de asociación; incumplimiento de la LFT.
General Electric	United Electrical Workers	Violaciones por parte de la empresa en elección sindical; violaciones en la LFT.
Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (antes SEPESCA)	Sindicato Único de Trabajadores de la Secretaría de Pesca Violación	de derecho a formar un sindicato; derogación arbitraria de registro sindical; parcialidad de las autoridades laborales (JFCA)
Maxi-Switch (Silitex, Taiwan) en Cananea, Sonora	AFL-CIO, STRM, FESEBES	Parcialidad de las autoridades mexicanas; violación al derecho de asociación; incumplimiento de la LFT en la protección de trabajadores ilegalmente despedidos.
Maquiladoras mexicanas	HWR Women's Rights Project, HWR America, ILRF y ANAD	Discriminación sexual por exigencia de pruebas de no embarazo, no-contratación de mujeres preñadas; discriminación.
Han Young (Hyundai, Taiwán) en Tijuana, Baja California.	ILFR, SCMW, ANAD y STIMAHCS	Faltas de las autoridades en elecciones sindicales; encubrimiento de contratos de protección; violaciones a las condiciones de higiene y seguridad.
ITAPSA / Echlin (EE.UU.) en Estado de México. (dos quejas: una en diciembre de 1997 y otra de abril de 1998.	STIMAHCS, UE, USWA, CAW, UPIU, Teamsters y UNITE	Falta de las autoridades para garantizar el derecho de asociación; despido ilegal de 56 trabajadores; Incumplimiento de normas de seguridad e higiene. Violación del derecho de asociación; complicidad de autoridades contra los demandantes; violaciones de normas de seguridad e higiene.
Custom Trim Breed Mexicana (Breed Technologies EE.UU.) en Valle Hermoso, Tamaulipas.	CJM, FAT	Violaciones a la libertad de asociación; despido ilegal de sindicalistas; no-reinstalación de despedidos ilegalmente, ni pagos de salarios caídos.
Taesa (México)	Sindicatos de Sobrecargos de EU	Violaciones a los derechos de asociación; despidos ilegales de sindicalistas; violaciones en las normas de seguridad profesional.
Duro Bags (EE.UU.) en Tamaulipas	CJM, STIMAHCS	Violaciones a la libertad de asociación; despido ilegal de sindicalistas; no-reinstalación de despedidos ilegalmente, ni pagos de salarios caídos.

Los resultados de las comunicaciones públicas ante la Oficina Administrativa Nacional (OAN) de los tres países han variado; pero ninguna ha significado la reparación del daño y la salvaguarda efectiva de los derechos de los trabajadores demandantes. La percepción de las

organizaciones sindicales es de que tanto los tiempos como los resultados concretos dejan que desear; varias quejas fueron retiradas en protesta y otras por haber sido solucionadas por acuerdos internos.

Podemos pensar como medio para sancionar las violaciones laborales, el procedimiento basado en quejas que suele utilizar la OIT para seguir la pista del respeto a los convenios sobre libre asociación pero sumando la posibilidad de no sólo de hacer recomendaciones sino de aplicar las sanciones acordadas. Esto para dar eficacia a la creación del acuerdo lateral de regulación laboral del TLCAN.

Es decir, buscar que los sindicatos y otras organizaciones no gubernamentales pueden iniciar el proceso de revisión, presentando una queja cuando sean violados los derechos fundamentales contenidos en los convenios centrales y los principios del ACLAN.

En los casos en que se confirme que los convenios han sido violados, el ACLAN podrá, como segundo paso, formular recomendaciones al país para ayudar al cumplimiento de los convenios que no hayan sido respetados. Sólo si esta segunda etapa no fuera exitosa, se aplicaría el mecanismo de cumplimiento y con ello las sanciones. Las sanciones podrían ser el no seguirse beneficiando del acceso libre de aranceles a los demás países integrantes del acuerdo; se aplicarán los impuestos aduanales regulares, etc.

Podría haber sanciones generales o al país si el gobierno de dicho país mostrara una complicidad activa y repetida en la violación de los derechos laborales fundamentales en ese país. Antes de ello se aplicarían las dos fases de las que hablamos respecto a sanciones a empresas y después de un tiempo razonable fijado para que el país promueva los cambios requeridos

El efecto positivo de este acuerdo es que este tipo de procesos ante las instancias del TLCAN ha implicado un cierto nivel de cooperación trasnacional

entre los sindicatos y distintas organizaciones, que cada vez son más numerosas y con mejores conocimientos jurídicos respecto a los procedimientos más convenientes a seguir.

Pero aún con lo anterior, no deja de ser un obstáculo que esta instancia (la OAN), esté integrada por organismos dependientes de cada gobierno, cuando son estos mismos quienes juegan un papel protagónico en las violaciones de los derechos laborales, como lo ha mostrado la experiencia mexicana.

CONCLUSIONES

Primera: el Tratado de Libre Comercio con América del Norte, es un acuerdo que se encuentra cuestionable conforme a los beneficios que presenta para México en materia comercial, debido a las innumerables razones mencionadas, que dejan entrever la desigualdad que se presenta entre sus miembros, potencias mundiales a las que encara nuestro gran país, pero que ante el mundo, se encuentra en vías de desarrollo, y no es más que una fuente para el crecimiento del primer mundo, que encabeza nuestro país vecino.

El balance que hemos presentado del TLCAN en este trabajo de investigación, muestran los efectos negativos sobre la clase trabajadora que se han producido en los años de su vigencia. Efectos negativos que son fruto de un esquema económico dejado fundamentalmente a la “mano invisible del mercado”.

Segundo. Ante este panorama, encontramos la regulación en materia laboral tan deficiente, asentada en el ACLAN, (Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte), firmado el 14 de septiembre de 1993 y que entró en vigor el 1 de enero de 1994. Para evitar los efectos negativos mencionados, no basta añadirle al estatuto del ACLAN mejores cláusulas laborales, hay que modificar la estrategia económica misma para que efectivamente pueda propiciar un desarrollo sustentable y justo, es decir realizar acuerdos que reconozcan las asimetrías de los países integrantes y buscar reglas que eviten el subdesarrollo de cualquiera de éstos, para que sea capaz de garantizar la promesa de los promotores del libre comercio: más y mejores empleos.

Sin modificar la sustancia de estos tratados, las cláusulas laborales quedarían como derechos sólo de papel o declarativos imposibles de salvaguardar. Cuando la estrategia económica no es capaz de generar desarrollo y más y mejores empleos las cláusulas laborales o sociales serán incumplibles o sólo compensarán parcialmente los efectos negativos de las políticas o estrategias

económicas seguidas. Es necesario que las cláusulas laborales, sociales o ambientales sean sustentadas y viabilizadas por una estrategia y políticas económicas que tengan efectos sociales positivos y en múltiples aspectos. Ello es impedido por el esquema actual del TLCAN.

Tercera. Se pierde la fuerza de la figura de la OIT (no obstante los diversos Tratados Internacionales ratificados por México), como medio regulador para proteger los derechos laborales. Estados Unidos y México demuestran problemas opuestos al confiar en que, sola, la OIT proteja los derechos laborales. Por su parte, Estados Unidos es uno de los países del mundo que ha ratificado menos convenios medulares de la OIT, y aunque tuviera el poder de hacer cumplir sus convenios, no podría usar dentro de aquella nación convenios que ésta no hubiera ratificado. En cambio, México tiene un récord relativamente bueno en cuanto a la ratificación, pero simplemente no cumple con algunas disposiciones de convenios ratificados. Por ejemplo, México ratificó el convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

Podemos decir que debido a esto se debe buscar sustentar las normas laborales y los principios laborales del ACLAN con los ocho convenios sobre derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores de la OIT, y de forma tal que los patrones y los gobiernos estarían obligados a respetar dichos convenios como condición para tener acceso a los beneficios del acuerdo. Los derechos fundamentales están definidos en la Declaración sobre Principios Fundamentales y Derechos Laborales de la OIT de 1998, y están avalados por ocho convenios centrales de la OIT (de un total de 183 que han sido adoptados entre 1919 y 2000), a saber:

- Los Convenios 29 y 105 sobre la abolición del trabajo forzado;

- El Convenio 87 sobre derechos a la libre asociación, la negociación colectiva y la acción sindical, incluido el derecho a elegir sus representantes sindicales sin interferencia patronal o gubernamental, así como el derecho a la huelga;
- Los Convenios 100 y 111 sobre salario igual por un mismo trabajo, y sobre la prevención de la discriminación en los lugares de trabajo; y
- Los Convenios 138 y 182 sobre la edad mínima laboral y la eliminación del trabajo infantil.

No se debe olvidar el compromiso para aplicar y respetar los derechos laborales básicos, y de garantizar el acceso a los derechos laborales para trabajadores inmigrantes donde quiera que trabajen.

Cuarto. Es de esperarse que la integración económica conduzca a una movilidad mayor del capital y, en consecuencia, a una inestabilidad laboral mayor, por lo que, las políticas laborales deberán brindar protección a los trabajadores contra la creciente inestabilidad, especialmente en lo que respecta a los patrones que podrían tratar de evadir sus obligaciones para con los empleados trasladando su producción hacia otro país.

Naturalmente, esas disposiciones sobre derechos laborales sólo podrán ser efectivas en la medida en que estén acompañadas por un monitoreo y un mecanismo de cumplimiento efectivos para que realmente sean posibles los fines al ACLAN como acuerdo complementario del TLCAN.

Quinto. El ACLAN ha funcionado razonablemente bien, a pesar del corto tiempo que lleva en vigor y la estática introducida por las comunicaciones públicas. Los instrumentos internacionales son mecanismos que requieren de tiempo para madurar. La realidad objeto del ACLAN es altamente fluida, la liberalización del comercio entre los tres países introduce cambios sustanciales en el mercado

laboral y, por lo tanto, afecta la conducta de los actores principales, sobre todo de los sindicatos, aunque de manera diferente según sus culturas y tradiciones. Los movimientos obreros mexicano, canadiense y estadounidense se enfrentan al reto, potencialmente conflictivo y debilitante, de revisión de sus estrategias sindicales para adecuarse al nuevo entorno económico internacional. Privilegiar a unos sobre otros en la aplicación del ACLAN.

Las estrategias desplegadas por los sindicatos y otros grupos estadounidenses al amparo del ACLAN han reforzado dentro de la mayor parte del sector sindical mexicano la desconfianza y escepticismo que mostraron desde la puesta en vigor del Acuerdo. Los grandes sindicatos tradicionales, que aún representan a la abrumadora mayoría del sindicalismo mexicano, si bien están dispuestos a hacer ajustes a sus estrategias generales dados los profundos cambios nacionales e internacionales, no quieren desechar sin más caminos y formas de acción que han probado ser benéficos para el movimiento obrero organizado de México.

Sexta. El ACLAN debe ser considerado bajo la perspectiva que le dio origen. Al ser un acuerdo paralelo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC), sus objetivos se ubican dentro de los objetivos de éste, entre los que destaca el de lograr el mejoramiento de los niveles de vida de la población de los tres países.

El ACLAN es, en consecuencia, el instrumento para lograr ese objetivo desde el ángulo laboral pero tomando en cuenta las diferencias económicas y sociales de los tres países y las diversas experiencias históricas de desarrollo institucional. De aquí el énfasis puesto en los aspectos cooperativos del ACLAN y la insistencia en el conocimiento mutuo, sobre todo de las culturas e instituciones laborales afanosa y cuidadosamente esculpidas a lo largo de años en cada una de las partes. Cuando el ACLAN se formuló no se pretendía imponer las visiones y

experiencias de alguno de los tres países en materia de relaciones industriales sobre los otros.

Es por todo esto que el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte está muy lejos de ser un medio que regule y proteja los derechos laborales y sindicales de los trabajadores de los países miembros del TLCAN, no sin tener la fuerza que requiere para nivelar las diferencias que existen en cada uno de los países firmantes, y tener la manera para exigir el respeto a los derechos laborales por medios sancionadores, y así mermar todas aquellas voces de inconformidad que se escuchan a través del medio de protección de los trabajadores que lucha por sus intereses, los sindicatos.

BIBLIOGRAFÍA

1. AVELINO GARCÍA, Heriberto. Apuntes para un Estudio de los Sindicatos en el Derecho Mexicano del Trabajo. Tesis (licenciado en derecho). Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho. México. 1979.
2. BENSUSÁN AREUS, Graciela Irma. Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio. Porrúa. México, 1992.
3. BENSUSAN AREOUS, Graciela Irma. El Modelo Mexicano de Regulación Laboral, UAM. México. 2000
4. BENSUSAN AREOUS, Graciela Irma. Estándares Laborales después del TLCAN. UAM. México. 1999.
5. BENSUSAN AREOUS, Graciela Irma. Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo. Porrúa. México. 2000.
6. BERNAL SAHÚN, Víctor M. Empresas Transnacionales en México y América Latina: Ensayos sobre Tecnología, Clase Obrera y Relaciones Internacionales. UNAM. Instituto de Investigaciones Económicas. México. 1982.
7. CAVAZOS FLORES. Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Trillas. México. 1991.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Segunda Edición. Porrúa. México, 1983.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Décima Séptima Edición. Porrúa. México. 2003.
10. DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. Democracia y Cambio Sindical en México. Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional. México. 2001.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 2002.

12. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición. Porrúa. México. 1998.
13. EL COLEGIO DE MÉXICO. Ajuste Estructural: Mercados Laborales y TLC. Colegio de México. México. 1992.
14. FREEMAN, Richard B. El Sindicalismo en los Estados Unidos: Ayudan o Perjudican los Sindicatos a la Clase Trabajadora. Editores Asociados Mexicanos. México. 1987.
15. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa. México. 1990.
16. HERRERA TOLEDANO, Salvador y Javier Macedo Martínez. El Tratado de Libre Comercio y la Industria en el Estado de México. “Retos y perspectivas”. Colegio Mexiquense. México. 1992.
17. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Primera edición. Porrúa, México, 1991.
18. LOPEZ APARICIO, Alfonso. Derecho colectivo del trabajo. “El Derecho Latinoamericano del Trabajo.” Tomo II. UNAM. México 1974.
19. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Libertad Sindical. Segunda Edición. Ginebra. 1976.
20. POZAS, Ricardo y Matilde Luna. Las Empresas y los Empresarios en el México Contemporáneo. Grijalbo. México. 1991.
21. RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Segunda Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1978.
22. REES, Albert. La Influencia Económica de los Sindicatos en Estados Unidos Centro de Publicaciones de Trabajo y Seguridad Social. México. 1987.
23. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del Trabajo e Integración Económica UAM. México. 1994.
24. SANTOS AZUELA, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Porrúa. México. 1990.

25. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1997.
26. SELSER, Gregorio. Luchas Sindicales Históricas de los Obreros en Estados Unidos. Universidad Obrera de México. México. 1991.
27. SEMINARIO DEL TRABAJO. Ajuste Estructural Mercados Laborales y TLC. Colegio de la Frontera Norte. México. 1992.
28. SEPÚLVEDA, Amor Bernardo. Las Empresas Transnacionales en México. Colegio de México. México. 1974.
29. STEVEN GLOBERMAN, Michael Walker. El TLC. Un Enfoque Trinacional. Trad. Mónica Utrilla, Fondo de Cultura Económica. México. 1994.
30. TURNER, Jorge. Sindicatos: Nuevos Movimientos Sociales y Democracia. Universidad Obrera de México. México. 1994.
31. VEGA C, Gustavo. México-Estados Unidos. 1990. El Colegio de México. Centro de Estudios Internacionales. México. 1992.
32. ZAPATA, Francisco. Autonomía y Subordinación en el Sindicalismo Latinoamericano. Fondo de Cultura Económica. México. 1993.

Legislación.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Novena Edición. Ediciones Fiscales ISEF. México. 2003.
2. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Comentada por Baltasar Cavazos Flores Décima Edición. Trillas. México, 1981
3. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Comentada por CLIMENT BELTRAN, Juan Bautista Vigésimo Cuarta Edición. Esfinge. México. 2005

Jurisprudencia

Sindicatos. Los legitimados para promover el Amparo contra la negativa de su registro son sus representantes. No sus integrantes en lo particular.

Contradicción de Tesis sustentada entre el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito. Apéndice 1917-1995, Tomo V. Primera Parte. Tesis 528, página 39.

Sindicatos, Registro de los. La resolución que lo niega o concede no es impugnabile en Amparo Directo. Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo XII, Julio 1993 página 301.

Hemerografía

1. ARGUELLO, Mario. "Libre Comercio, Ambiente y Fuerza de Trabajo". Ambientito. Vol.113. 2003. pp.18-20.
2. GUDYNAS, Eduardo. "Ambiente y Libre Comercio". Ambientito, Vol.113. 2003. pp. 3.
3. MAROZZI, Mario. "Lo Ambiental Vector Temático en TLC". Ambientito, Vol.113. 2003. pp. 4-5.

Internet

1. <http://www.foreignpolicy-infocus.org>
2. <http://www.nacion.com>
3. <http://www.comex.go.cr>
4. oanmex@stps.gob.mx