



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**EL CONVENIO NUMERO 87 RATIFICADO POR MÉXICO
ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO, RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA
PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y LA
LIBERTAD SINDICAL EN NUESTRO PAÍS**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
GLORIA FLORES RODRÍGUEZ**



ASESOR PROF. ANTONIO REYES CORTÉS

MÉXICO

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Díos:

Por confiarme el Don de la vida,
y por todas las bendiciones que
me ha otorgado.

A la Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Estudios Superiores ARAGÓN:
Por abrirme sus brazos y ayudarme a lograr mi
formación profesional.

A Mis Padres:

MIGUEL y JOVITA

Por su ejemplo de vida, de trabajo, de esfuerzo,
de constancia y honestidad, gracias por haber
fomentado en mi ese espíritu de lucha y superación
que me ha llevado a ser la mujer que hoy soy.
Pero sobre todo gracias por ser mis padres y llenarme
siempre de amor.

A Mi Esposo:

JOSÉ ANTONIO

Gracias por la tranquilidad que solo
se puede sentir, con la seguridad
de saber que siempre cuento contigo.

Gracias por el amor y la confianza que
que siempre has tenido en mi.

A Mis Hijas:

ALETHYA VANESSA y MÓNICA FLORENCIA

Llegaron a mi vida como una bendición.
Gracias por ser la parte esencial de mí existir,
por su apoyo y comprensión, por sus risas y
su alegría, por estar conmigo con ese gran amor,
y por ser las hijas que siempre quise tener.

A Mis Hermanas y Hermanos:

MARIA AZUCENA, SILVIA, MIGUEL ANGEL,
SAÚL y EDNA

A quienes llevo siempre en el corazón.
Esperando que este trabajo sea un ejemplo
de que pueden alcanzar sus objetivos en la vida.
Gracias por su cariño.

A Mi Asesor de tesis:

Profesor. ANTONIO REYES CORTES

Por dirigir este trabajo tesis.

Con especial agradecimiento por su apoyo
Incondicional, enseñanzas y consejos, por
su gran paciencia, pero sobre todo, gracias
por su amistad.

A Mi Gran Amigo:

GILBERTO CHICO RAMIREZ

Con agradecimiento y cariño para ti.

EL CONVENIO NÚMERO 87 RATIFICADO POR MÉXICO ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION Y LA LIBERTAD SINDICAL EN NUESTRO PAÍS.

Introducción.	1
----------------------	---

Capítulo I.

Antecedentes.

1.1. Las huelgas importantes en México.	6
1.2. Primeros sindicatos en México.	22
1.3. Autonomía y Dependencia Sindical.	28
1.4. Normas Sindicales.	34

Capitulo II.

Marco conceptual.

2.1. Concepto de Sindicato.	42
2.2. Libertad Sindical frente al Estado.	46
2.3. Derecho Sindical.	52
2.4. Protección al Derecho Sindical.	57

Capitulo III.

La normatividad de los sindicatos en México.

3.1. Características y organización de los sindicatos en México.	61
3.2. Formas de sindicación.	65

3.3. Requisitos para su constitución y registro.	69
3.4. Funcionamiento y finalidad de los sindicatos.	73
3.5. Efectos Legales.	87
3.5.1. En caso de aceptación del registro.	89
3.5.2. En caso de no ser registrados.	91
3.6. Disolución de los sindicatos.	93

Capítulo IV.

La organización internacional del trabajo.

4.1. Antecedentes y consolidación.	98
4.2. Estructura y funcionamiento.	104
4.3. Países miembros.	107
4.4. Análisis del convenio número 87 ratificado por México, relativo a la libertad sindical y a la protección de sindicación.	110
4.5. Aplicación de la normatividad internacional al derecho sindical mexicano.	121

Conclusiones.	123
----------------------	-----

Fuentes consultadas.	127
-----------------------------	-----

INTRODUCCION.

El desarrollo del presente trabajo es por el interés que tengo, de que en la actualidad, se esta dando una acelerada dinámica mundial en materia de trabajo, esto debido a la globalización. Por lo que existe la obligación de todos los actores relacionados en el campo laboral, de buscar la actualización constante de las relaciones laborales a la luz de la dinámica mundial, para fortalecer a la clase trabajadora y encontrar un verdadero equilibrio entre los factores de la producción.

Sin olvidar las raíces de nuestro movimiento social laboral y reconociendo la importancia de los antecedentes históricos, y la evolución de los hechos que condujeron a empezar a darle forma a las alianzas obreras dando así paso al nacimiento de los sindicatos, para de manera colectiva hacer valer y cumplir sus derechos no solo ante la clase patronal sino ante las instituciones que representan a la autoridad en nuestro país.

Esto me permite presentar la evolución histórica que conduce al moderno movimiento obrero, como consecuencia del movimiento social de 1910 y de la lucha obrera, el constituyente de 1917 de manera brillante y consciente consagra en el artículo 123 segundo párrafo fracción XVI de su apartado "A", el legítimo y legal derecho de coaligarse en organizaciones sindicales y posteriormente en el convenio número 87 de la Organización Internacional del trabajo. (OIT) relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, suscrito por México y ratificado por este en 1950, buscando con ello, definitivamente el desarrollo social de la clase obrera a la luz de las legislaciones tanto nacionales como internacionales. Así mismo, la Ley Federal del Trabajo prevé, que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos en defensa de sus intereses individuales o colectivos motivo por el cual entraremos a su estudio.

Para el desarrollo del marco conceptual me apoyo en las enseñanzas de nuestros juristas mexicanos quienes han dejado un espléndido acervo, pero no se puede escribir sobre relaciones laborales sin que se corra el riesgo de verse rebasado por la serie de cambios que se dan en el entorno y por ende aparezca como desactualizado procurare, entonces, darles un enfoque actual mediante una revisión crítica para

adecuarlos a las nuevas realidades económicas y sociales que vivimos tanto en nuestro país como en el mundo.

Posteriormente realizare el estudio y análisis de la estructura y funcionamiento de los sindicatos en México, así como de las instituciones de los mismos y las corrientes del sindicalismo en el panorama internacional. Ya que de este conocimiento depende la verdadera libertad y la autonomía sindical, pues nuestros sindicatos están viviendo una época de transición y deben adecuarse a las (nuevas) relaciones laborales del siglo XXI, y centrarse en las necesidades de los trabajadores, con el fin de facilitarles su labor y contribuir con esto a incrementar su productividad y calidad en el trabajo, lo que se vera traducido en mayores ingresos, pues en alguna parte del camino nos perdimos, y el juego político y de poder se sobrepuso a lo que debería haber sido siempre el objetivo de la empresa y sindicato, el trabajador.

Por otra parte, aparecen manifestaciones de una globalización del Derecho del Trabajo, donde trasciende la actividad sindical de la esfera nacional al ámbito internacional, como consecuencia de la formación de las empresas trasnacionales y la estandarización de la productividad masiva dada por los adelantos tecnológicos.

Ahora bien, los sindicatos a nivel internacional deben tener una visión del Derecho del Trabajo enraizado en el humanismo social, la flexibilidad y modernidad de las relaciones laborales que no deben operar en detrimento de los derechos de los trabajadores; sino procurar que la calidad y productividad vayan unidos a la protección de los derechos de los trabajadores y relacionadas con la capacitación y adiestramiento de los mismos para el mejor desempeño y seguridad en su trabajo. Por eso hago mención de la Organización Internacional del Trabajo, su nacimiento, integración y funcionamiento como organismo internacional, así como lo relativo al convenio número 87 ratificado por México ante éste organismo, respecto a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Y daré las propuestas de aplicabilidad del convenio número 87 de la OIT ratificado por México, en nuestra legislación laboral vigente, ya que existen una diversidad de lineamientos los cuales se manejan internacionalmente y pueden ser aplicados en beneficio de nuestra clase trabajadora mexicana.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES.

1.1. Las huelgas importantes en México.

1.2. Primeros sindicatos en México.

1.3. Autonomía y Dependencia Sindical.

1.4. Normas sindicales.

Este primer capítulo está dedicado a analizar el desarrollo histórico del movimiento obrero desde las principales huelgas en México y el surgimiento de la primera central obrera hasta nuestros días, asimismo es de suma importancia conocer las disposiciones jurídicas en la constitución de 1857 en cuanto a la cuestión laboral hasta llegar a la ley Federal del Trabajo vigente.

Por lo que he considerado hacer lo anterior de manera paralela es decir lucha obrera en el campo político y lucha obrera en el campo laboral simultáneamente.

En cuanto a la lucha política y social del movimiento obrero, daré una reseña, en la que interviene, no solo en el movimiento obrero por separado, sino los agentes políticos e ideológicos que impulsaron una serie de acciones contundentes por parte de la clase trabajadora, sobre todo en la época del presidente Porfirio Díaz y aún posterior a éste, como las actividades tomadas en este movimiento por Madero, Carranza, la formación de la Casa del Obrero Mundial, su desmembramiento, y lo que fue determinante en esta parte de la historia la estrategia de Venustiano Carranza para contrarrestar la fuerza trabajadora en gestión; así veremos la constitución del primer sindicato en el que toma de decisiones no solo compete a sus agremiados sino que también intervienen en ellas el gobierno y el partido político en el poder. (Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).)

Del mismo modo haré mención del periodo intermedio de esta lucha que fue la Revolución Mexicana, de cómo fue utilizada esta fuerza real de poder, para lograr fines encaminados a otros intereses; lo cual concluye con la ruptura nuevamente, gobierno-movimiento obrero.

Daré una relación de lo que fue la mediatización política de los sindicatos y la mediatización jurídica que se llevó a cabo paralelamente desde Carranza y gobiernos subsecuentes a éste, pasando por el Maximato de Plutarco Elías Calles, durante el cual se concluyó con el control jurídico hacia los sindicatos a través de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Posteriormente se vuelve a una etapa mediatizadora en el gobierno del General Lázaro Cárdenas, el cual auspicia la creación de la Confederación de Trabajadores de México, para ganar terreno político en su gobierno.

De este modo el nuevo acercamiento gobierno- movimiento obrero se da de modo más significativo en los siguientes gobiernos desembocando el sindicalismo mexicano en parte de la estructura estatal, pese a las reformas hechas durante el gobierno del Presidente Luís Echeverría, a la Ley Federal del Trabajo en 1970.

También haré un análisis del significado de autonomía y dependencia sindical con el acontecer jurídico en la historia del sindicalismo en México.

1.1. LAS HUELGAS IMPORTANTES DE MÉXICO.

Este capítulo esta dedicado a describir el desarrollo histórico del movimiento obrero. Y doy inicio a este trabajo afirmando que el origen de todo derecho es la relación entre los hombres, así cuando existe un conflicto derivado de la relaciones de trabajo y éste no puede ser resuelto con la sola voluntad de los afectados, acuden ante los órganos del Estado que tienen la función jurisdiccional, entendiendo así el derecho. Inicio el tema sobre dos acontecimientos dramáticos en nuestra historia: las huelgas de los obreros de Cananea en 1906 y Río Blanco 1907, valorar la lucha de estos obreros y la influencia que estos hechos tuvieron en el nacimiento del México contemporáneo, y obtener las experiencias que se derivan de aquellas luchas para continuar aprovechándolas a fin de acelerar el proceso democrático nacional, para beneficio de generaciones futuras y como ejemplo de que teniendo la razón y la convicción se puede obtener lo que por derecho corresponde al trabajador.

Cabe destacar que el marco económico, político y social que prevalecía en el mundo a fines del siglo XIX, en cierta medida, influyo en los acontecimientos que ahora estoy tratando.

La revolución burguesa, iniciada en Francia e Inglaterra a fines del siglo XVIII, estaba llegando a su fin, al terminar el siglo XIX con la liquidación de los últimos residuos feudales y a partir de un promisorio desarrollo de la ciencia y la tecnología.

En los países industriales la masa de la riqueza aumentaba con rapidez, pero se distribuía con desigualdad considerable. Las condiciones creadas por la naciente industria no propiciaron paz social ni tranquilidad política. En la misma proporción en que se desarrollaba la nueva sociedad capitalista, se desarrollaba, también, la clase de los obreros modernos que para vivir necesitaban encontrar un trabajo suficientemente remunerado y, sujetos, por tanto, a todas las vicisitudes de la competencia, a todas las fluctuaciones del mercado. El producto obtenido por la mancomunidad de esfuerzos entre obreros y propietarios, debía repartirse entre ambas partes con equidad y justicia. Las fuerzas, sin embargo, eran desiguales y prevalecía un evidente abuso y explotación de los trabajadores. Y la lucha

de clases se agudizó rápidamente formando los trabajadores asociaciones permanentes que culminaron en organizaciones internacionales políticas y sociales.

Todos estos acontecimientos tuvieron una repercusión evidente en Latinoamérica. El proceso de capitalización de nuestro continente fue acelerado por la existencia de grandes países en vías de industrialización que poseían capitales para invertir, bien por vía de crédito de los gobiernos, bien por la vía de inversiones directas en sus propios dominios coloniales. Todo ello, iba a pesar dura y cruelmente sobre nuestra historia.

Al respecto, cabe hacer notar que el desarrollo del capitalismo en México empieza a acelerarse al pasar los bienes eclesiásticos a manos de particulares y al crearse, así las condiciones para la acumulación originaria de capital. Sin embargo, la dictadura trajo nuevas dificultades al desarrollo social y económico de nuestro país: abrió las puertas a un capital extranjero que ocupó posiciones y acaparó nuestros principales recursos. Las industrias minera y petrolera, la red ferrocarrilera, los bancos se hallaron en poder de monopolios extranjeros que también penetraron en la agricultura adueñándose de sus ramas más importantes.

En este periodo de transición, que durará hasta 1910, las primeras victimas de este orden están en los sectores rurales, comenzando por las comunidades indígenas a quienes se mantiene en las tierras de los grandes propietarios haciéndoles trabajar de labradores a cambio de la subsistencia. Después, los trabajadores de la naciente industria, tiene que invertir su mísero jornal en las tiendas de raya y sufrir que sus hijos a partir de los siete años de edad, tengan que trabajar en las minas y en las factorías. A principios de 1900 todavía los niños constituían el 12% de los asalariados en la industria de la transformación en México. Y finalmente, las clases medias urbanas y rurales (artesanos, maestros, funcionarios y empleados) que, trabajando cerca de los poderes económicos, tenían aspiraciones superiores de existencia y vivían sin posibilidades de asenso social.

En consecuencia tenemos que, éstos son los protagonistas este es el cuadro histórico en que se produjeron los acontecimientos de Cananea y Río Blanco en la primera década del siglo XX. La debilidad económica de México, unida al desorden administrativo creado por la guerra civil y las

intervenciones extranjeras, explican que la economía del país estuviera en manos extranjeras. Las protestas obreras adquieren un carácter revolucionario frente a la dominación y explotación. El tema del imperialismo aparece unido a la historia del movimiento social mexicano de fines del siglo XIX.

Las huelgas de Cananea y Río Blanco fueron mucho más que acciones reivindicativas para la negociación de mejores condiciones laborales. Fueron también escuelas políticas y las primeras manifestaciones masivas de los trabajadores mexicanos contra la tiranía del capital foráneo. En cada país el movimiento obrero tiene rasgos específicos explicables por las tradiciones históricas, por número, estructura y situación del proletariado, por su grado de organización y por la correlación de fuerzas políticas de cada momento. Nuestra revolución, democrática y nacionalista crea una vía nacional de desarrollo, sistemas y objetivos propios para alcanzar las nuevas metas históricas.

Los obreros caídos en Cananea y Río Blanco, mártires del sindicalismo, mártires de la huelga, son precursores de la Revolución Social de México y de América Latina.

Esto es los movimientos obreros de Cananea y Río Blanco pertenecen a la historia de los mexicanos y son estímulo para que acentuemos los rasgos nacionalistas y populares de nuestro proceso revolucionario democrático.

Las huelgas de Cananea y Río Blanco tienen por eso una enorme trascendencia en las luchas democráticas y libertarias de los trabajadores mexicanos. La tienen también en la historia, en el presente y la tendrán en el futuro de la nación.

Su conocimiento y comprensión nos permite saber en dónde estamos y hacia donde vamos. Este pasado constituye el vínculo entre el presente y el futuro que tenemos como nación. En Río Blanco y Cananea se enfrentan dos concepciones de la vida y del progreso. Una pretende que el autoritarismo, la negación de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, sean las bases para crear una sociedad nacional. La otra la de las mayorías, postula que un país nunca llegará a ser una nación fuerte e independiente si no conjuga en su seno la democracia, la libertad, el

nacionalismo y las garantías individuales con los derechos sociales de la mayoría.

Del enfrentamiento de esas dos concepciones de la historia y de la política saldrán triunfantes los trabajadores y las fuerzas progresistas que pugnan por el cambio democrático.

La lucha nacional de las mayorías, al triunfar la revolución popular, se concreta en ese mundo siempre en expansión democrática que es nuestro Derecho del Trabajo. Con el transcurso del tiempo, la clase obrera amplía sus capacidades de organización y de movilización y se convierte en una de las fuerzas fundamentales de la nación que apoya y alienta a los sucesivos gobiernos revolucionarios. Así, los derechos históricos obreros de sindicación, contratación y huelga se han visto fortalecidos con la actual política laboral.

Y el estado consolida su alianza con los sectores populares y su proyecto de desarrollo nacionalista, democrático y popular, en el que los derechos económicos y sociales de los trabajadores y las libertades humanas son el propósito esencial de su existencia y legitimidad.

En las sociedades modernas democráticas, como la nuestra, las contradicciones de clase, los choques de intereses y los conflictos sociales se resuelven siempre por la vía de la ley y la negociación. El extremo opuesto de la negociación es la violencia, la inflexibilidad, la destrucción de la paz social; males que los explotadores de Cananea y Río Blanco no supieron evitar.

El movimiento obrero tiene en México una larga y fértil tradición negociadora. En la medida en que ha sido capaz de ampliar sus márgenes de movilización y sus posibilidades de organización, se ha multiplicado la fuerza negociadora de la clase obrera.

Nuestro proceso democrático nacional, no concluido, supone la negociación como elemento de convivencia, como instrumento para transitar, dentro de la legalidad, por el camino de las transformaciones sociales revolucionarias.

Las contradicciones que se dan entre las clases sociales en nuestro país crean fuerzas a las que es necesario dar cauce legal. Los conflictos generan hostilidades, tensiones, que deben canalizarse y liberarse por una

vía civilizada, de contenido plural. La huelga dentro de este marco, es un procedimiento de ley. Creada por el pueblo, pone en manos obreras no sólo para la defensa de los intereses proletarios, sino, también para garantizar una vida nacional más equilibrada y justa. La huelga de esta manera, es un instrumento de clase, una institución democrática y un factor de primer rango en la convivencia nacional.

Las enseñanzas históricas de los huelguitas precursores de Río Blanco y de Cananea han nutrido y nutren de fuerza creadora al proletariado mexicano. Madura, dueña de una sólida conciencia ideológica, de una maciza organización sindical, de una noble tradición de lucha y de negociación, nuestra clase obrera milita con lucidez en la gran corriente democrática de nuestra Revolución Social.

Podría parecer que los hechos como los que conmemoramos en México, sólo tienen valor puramente local en la medida en que todas las naciones han vivido en algún momento de su historia episodios semejantes, pero en la historia de la humanidad hay momentos estelares, periodos o momentos de crisis precursores de grandes cambios. Así, nuestros mártires simbolizan y encarnan la lucha y las aspiraciones de todos los obreros del mundo.

La historiografía latinoamericana creyó durante mucho tiempo poder explicar el proceso de cada país cuestionando la memoria colectiva, recurriendo a documentos de la época, a relatos literarios. Hemos tardado mucho en captar la imagen del propio país utilizando también el reflejo que han dejado en nosotros la influencia de otros pueblos, de otros hombres que pueden estimarse caracterizados y, sobre todo, la coyuntura histórica en que se produjo el desarrollo de los pueblos. Las resonancias de esos factores externos sirven, siempre, para iluminar y explicar ciertos aspectos de la vida histórico-social del país receptor, México, dentro de sus propias peculiaridades nacionales, no ha sido ajeno a las grandes corrientes de pensamiento y acción que han existido en el mundo. Cuanto nos ha sucedido tiene en gran medida, su origen y explicación en hechos producidos en otros lugares del planeta.

¿Cuál era el marco económico, político y social, en que se movía el mundo a fines del siglo XIX, que, en cierta medida, influía en los acontecimientos de nuestro país?

La respuesta nos la proporciona el ex Secretario del Trabajo y previsión Social Pedro Ojeda Paullada al establecer que:

“...La revolución burguesa, inicia en Francia e Inglaterra a fines del siglo XVIII, estaba llegando a su culminación, al declinar el siglo XIX, con la liquidación de los últimos residuos feudales y a partir de un compromisorio desarrollo de la ciencia y la tecnología. El descubrimiento de América y la circunnavegación de África ofrecieron un nuevo campo de actividad. Los mercados de las Indias y de China, la colonización de América, el intercambio de las colonias, la multiplicación de los medios de cambio y de las mercancías en general, imprimieron al comercio, a la navegación y a la industria un impulso hasta entonces desconocido y aceleraron con ello el desarrollo de las empresas capitalistas, elemento de progreso de la sociedad feudal en descomposición.

Todo eso fue posible, por un lado, merced a los progresos técnicos y, por el otro lado, a la explotación colonial. El vapor ya no es el único elemento de la industria: la electricidad lo sustituye y aparecen nuevas industrias, especialmente la química. Por esa época se forman las grandes empresas modernas, se levantan enormes imperios económicos. El telégrafo internacionaliza la banca y hace disponibles los fondos de ahorro de las clases medias. La agricultura progresa y empieza a beneficiarse también de los adelantos de la técnica. Nace la producción en masa. Para que sea adquirida será necesario fortalecer los grupos sociales capaces de comprar. De ahí la necesidad del colonialismo para producir y exportar materias primas y crear mercados de compra, de ahí la extensión de los negocios bancarios a América Latina y las inversiones en minas y servicios públicos”¹

De lo anterior cabe destacar que en los países industriales la masa de riqueza aumenta con rapidez, pero se distribuye con desigualdad considerable. Las condiciones creadas por la naciente industria no proporcionaron la paz social ni la tranquilidad política. Las nuevas relaciones

¹ OJEDA PAULLADA, Pedro. Río Blanco y Cananea. S. T. y P. S. Enero de 1980, p.14.

de producción, de cambio y de prosperidad, comenzaron a asemejarse al mago que ya no es capaz de dominar las potencias que ha desencadenado con sus conjuros. En la misma proporción en que se desarrolla la nueva sociedad capitalista, se desarrolla, también, la clase de obreros modernos que para vivir necesitan encontrar un trabajo suficientemente remunerado y, sujetos, por tanto, a todas las vicisitudes de la competencia, a todas las fluctuaciones del mercado. El producto obtenido de la mancomunidad de esfuerzos entre obreros y propietarios, debía repartirse entre ambas partes con equidad y justicia. Las fuerzas, sin embargo, eran desiguales y se produjeron casos de evidente abuso y explotación de los trabajadores. Y la lucha de clases se agudizó rápidamente.

Al principio, la lucha es entablada por obreros aislados; después, por los trabajadores de una misma fábrica; más tarde, por los asalariados del mismo oficio de la localidad. Finalmente los obreros forman coaliciones y actúan en común para la defensa de sus salarios. Llegan a formar asociaciones permanentes y sindicatos para asegurarse los medios necesarios en previsión de conflictos circunstanciales. Aquí y allá, la lucha de clases estalla en conflictos violentos y sublevaciones.

Así entre los años 1851 1860 se fundan en "...Alemania, Francia e Inglaterra sociedades obreras que, si en un principio tuvieron carácter gremial, pronto tomaron un franco matiz sindical y de clase. En 1864 se funda en Londres la Organización Internacional Obrera (AIT)."²

Uno de los primeros acuerdos fue destacar la significación e importancia de las huelgas como instrumento de los trabajadores en la negociación y conquista de reivindicaciones económicas y políticas. "...En 1871 se reconoce a los sindicatos personalidad legal para comparecer ante los tribunales de justicia y en 1875 se otorga, también en Londres, igualdad jurídica como contratantes a obreros y patronos. Finalmente, los sindicatos se organizan, a escala internacional, en 1902."³ fundando la una organización internacional denominada Secretariado Internacional del Trabajo.

² Ob. Cit. p.15

³ Idem.

La lucha de clases es el resultado ineludible del conflicto de intereses creado por la existencia de propietarios de los medios de producción y obreros encargados de manejarlos a cambio de un salario. En definitiva, la historia de la humanidad ha sido siempre la historia de la lucha de clases. Lo anterior no quiere decir que los conflictos no hayan podido ser resueltos en forma pacífica, legal, negociada.

Todos estos hechos tuvieron una repercusión evidente en Latinoamérica. El proceso de capitalización de nuestro continente fue acelerado por la existencia de grandes países en vías de industrialización que poseían capitales para invertir, bien por la vía de crédito a los gobiernos, bien por la vía de inversiones directas en sus propios dominios coloniales. La segunda parte de su negocio era tan buena para ellos como la primera: absorber las exportaciones de nuestras materias primas. La confluencia de esos dos elementos de presión aún la sentimos en nuestra carne y tiene un nombre: imperialismo. El que a fines del siglo XIX el avance en todo Latinoamérica de una economía primaria y explotadora condujese a la sustitución del dominio colonial español por el papel que en la nueva división mundial del trabajo nos asignaban las nuevas potencias. Todo ello, iba a pesar dura y cruelmente sobre nuestra historia.

Efectivamente, en virtud de que, a lo largo del siglo XIX México es todavía un país agrario atrasado. La mayor parte de la población se dedica a la agricultura, aunque una buena parte trabaja ya en talleres artesanales. El único sector desarrollado de la industria es la minería, que en 1823 ocupaba ya a 45 mil trabajadores. Más tarde, en las décadas del 30 y del 40, se desarrollan nuevas manufacturas domésticas, en especial la industria textil. Simultáneamente se crean talleres de costura y, ya a mediados de siglo con la construcción del primer tramo del ferrocarril que uniría Veracruz con la capital, aparecen los obreros ferrocarrileros, los de la construcción, los de comunicaciones. Un factor de aceleración del desarrollo fue el paso de la manufactura a la fábrica; a ello contribuyó la fabricación de ferrocarriles y caminos. El censo de 1900 registra ya el 15 por ciento de la población ocupada en la industria: los asalariados constituían una parte importante de la fuerza de trabajo.

Tanto el proletariado como los empresarios nacientes tenían unas características peculiares, propias, que les diferenciaba en muchos aspectos de sus similares de los países europeos. México recorrió en sólo 400 años lo que otras civilizaciones habían tardado siglos en construir y cambiar: esclavismo, feudalismo, imperio, coloniaje, independencia, guerra civil y capitalismo. En el siglo XIX todavía existían en el país estructuras residuales de todos esos sistemas y pervivían superestructuras culturales derivadas de ellas. Cuando realizamos la revolución liberal de mediados del siglo, ni los empresarios ni el proletariado estaban realmente constituidos y asentados como clase. El desarrollo del capitalismo en México empieza a acelerarse al pasar los bienes eclesiásticos a manos de particulares y al crearse, así, las condiciones para la acumulación originaria de capital. La paulatina desaparición de los gremios permitió, aunque en forma precaria, el desarrollo gradual del mercado interno.

Sin embargo, la dictadura trajo nuevas dificultades al desarrollo social y económico del país, abrió las puertas a un capital extranjero que ocupó posiciones y acaparó nuestros principales recursos.

Las industrias minera y petrolera, la red ferrocarrilera, los bancos se hallaban en poder de monopolios extranjeros que también penetraron en la agricultura adueñándose de varias de sus ramas más importantes, en Baja California, por ejemplo, se apoderaron de "...10.5 millones de hectáreas de los 14.4 millones que formaban su superficie territorial y por otro lado, las filas del proletariado se engrosaron a cuenta de los campesinos (el 80 por ciento de la población campesina todavía estaba en calidad de peón y sometida a la más terrible explotación de los terratenientes: por una jornada de 18 horas, recibía 30 centavos de peso, lo que apenas era suficiente para no morir de hambre). Miles de campesinos se convierten entonces en mineros asalariados. También influyó en el crecimiento de nuestro proletariado la emigración de obreros españoles, ingleses, italianos, norteamericanos, franceses, portugueses, propiciado por las campañas extranjeras. La existencia de formas precapitalistas de producción hace que

los intereses y la ideología de los trabajadores sean confusos con influencias procedentes de campos muy diversos.”⁴

Todo lo anteriormente descrito, trae como consecuencia que los nuevos propietarios de fábricas e industrias comenzaran a reservarse las actividades primarias y no desdeñan una intervención cautelosa en la agricultura y la ganadería. Las clases empresariales locales se benefician también del incremento del valor de la tierra por su carácter de generadora de productos de exportación. Pero los beneficios se distribuyen de forma desigual: primero, los propietarios extranjeros de la industria, el comercio y el campo, después, las clases terratenientes o nuevos propietarios dotados de una influencia política que les permite beneficios adicionales. En tercer lugar, hay una expansión del pequeño y mediano comercio y nacen las pequeñas industrias destinadas al consumo local.

Era natural que todo condujera a una revolución social y democrática como la de 1910. El pueblo mexicano tiene el privilegio histórico de haber iniciado en el siglo XIX la revolución social en América Latina. Su importancia hay que medirla no solamente por la temprana fecha en que se produce, o por su originalidad en cuanto a las revoluciones históricas, sino, particularmente, por su acción en el continente y su calidad de ejemplo histórico.

Desde los últimos años del siglo XIX y primeros del XX, comenzó una intensa agitación política y social en el país. Se formaron círculos liberales que se confederaron y en su Programa y Manifiesto a la nación, de 1 de julio de 1906, se asentaban las reivindicaciones populares de lo que, años después, serían los logros históricos de los trabajadores mantenidos y ampliados hasta nuestros días. Entre otras cosas, el manifiesto afirmaba que : “...una labor máxima de 8 horas y un salario mínimo de un peso, es lo menos que puede pretenderse para que el trabajador esté siquiera a salvo de la miseria, para que la fatiga no lo agote y para que le quede tiempo y humor de procurarse instrucción y distracción después del trabajo.”⁵

Junto a ello aparecían demandas políticas y sociales como la **no reelección**, la exigencia de libertades de palabra y de prensa, el

⁴ Ob. Cit. p. 9

⁵ Ob. Cit. p.19

mejoramiento y fomento de la instrucción pública, la obligación de una enseñanza laica, la nacionalización de los bienes del clero, la prohibición del empleo de niños menores de 14 años y el pago de indemnización por accidentes de trabajo, así como la legalización de la huelga como instrumento de negociación entre propietarios y asalariados. Todas las posteriores conquistas del México moderno y contemporáneo estaban contenidas en aquel programa. Su influencia se advierte con claridad en la Constitución de 1917 que nos rige.

Estos son los protagonistas. Y este el cuadro histórico en que se produjeron los acontecimientos de Cananea y Río Blanco en la primera década del siglo XX. La debilidad económica de México, unida al desorden administrativo creado por la guerra civil y las intervenciones extranjeras, explican que los resortes económicos del país no estuviesen en manos nacionales. Las protestas obreras adquieren un carácter revolucionario frente a la dominación y explotación económica foránea. El tema del imperialismo aparece indisolublemente unido a la historia del movimiento social mexicano de fines del siglo XIX. La centuria que nace está caracterizada por la conciencia nacional de la independencia.

Pero el inicio del siglo XX tiene una gestación política en la centuria anterior. La lucha del proletariado mexicano por sus derechos se inició a mediados del siglo XIX, poco después del surgimiento de los obreros textiles.

CANANEA.

El 16 de enero de 1906, los trabajadores mineros de la "*The Cananea Consolidated Copper CO,*"⁶ en el estado de Sonora, se reúnen para constituir secretamente una sociedad que denominaron Unión Liberal Humanidad, que secundó las resoluciones tomadas por la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano.

La noche del 31 de mayo de 1906, los mayordomos de la mina "Oversigth" reúnen a los obreros carreros y rezagadores para notificarles que

⁶ Ob. Cit. p.21

a partir del día siguiente, la extracción del metal se haría bajo diferentes normas, en virtud de la nueva contratación que éstos habían hecho con los dueños de la compañía.

Estas dejaban a discreción del mayordomo el despido de los trabajadores así como la anulación de contratos de trabajo y exigirles a los demás, mayores rendimientos con los mismos salarios.

Las jornadas de trabajo eran de 12 horas diarias con tres pesos de salario. Los trabajadores no acatan tales disposiciones y el primer turno se la empresa suspende sus labores y cuando llega el segundo, éste se solidariza al movimiento. Para las 5 de la mañana del día 1º de junio de 1906, la huelga es manifiesta. Esta actitud se extiende por toda la comarca, hasta paralizar la actividad minera del estado.

Aunque los 14 delegados del comité de huelga saben que no encontraran justicia a sus peticiones, están conscientes de haber dado el primer paso que los llevará a desarrollar una lucha más amplia en procura de su propia dignidad y abrir nuevos horizontes a la clase trabajadora.

RIO BLANCO.

A fines del siglo XX, en esta región de Veracruz, se instalaron diversas factorías; en Santa Rosa, "...la compañía Industrial Veracruzana; en Nogales, la de San Lorenzo; en Río Blanco la compañía Industrial de Orizaba, la de Cerritos, la de Cocoloapan, etcétera."⁷

Los industriales, entonces, utilizaron la mano de obra que encontraron disponible: arrieros y campesinos, (que aprendieron rápidamente el manejo de las máquinas textiles) así como los obreros que llagaron de centros fabriles de otros estados del país.

En estos centros de trabajo, los obreros comenzaron a laborar trece horas diarias con salarios – mejor dicho vales a la tienda de raya – que fluctuaban entre cincuenta y setenta y cinco centavos de peso por día, de los cuales se les descontaban dos pesos semanales por concepto de

⁷ Idem p. 22

habitación, procedimiento que representaba un descuento de diez al once por ciento en perjuicio de los obreros.

El descontento de los trabajadores se hizo sentir a través del Círculo de Obreros Libres, organización secreta, fundada en 1871 por P. Rodakanaty, que procuró reunir en sus filas a quienes resultaban víctimas de aquella situación. La influencia de este círculo se extendía sobre todo en los trabajadores de las industrias textiles que funcionaban en Puebla, Tlaxcala y Veracruz.

En este estado las cosas, el 7 de enero de 1907, la región textil de Orizaba quedó perturbada por la acción de los operarios contra los patrones y por la represión que llevaron a cabo las fuerzas federales contra los excitados obreros.

Los obreros textiles se habían organizado mediante reuniones secretas que hacían en las casas que los patrones de las fábricas les proporcionaban. Como reacción, el Centro Industrial Mexicano prohibió todo tipo de reuniones en las habitaciones de los trabajadores e implantó una nueva jornada de trabajo de catorce horas diarias. La respuesta no se hizo esperar y los obreros opusieron resistencia a las condiciones del reglamento patronal.

Las industrias ante la oposición de los trabajadores, ofrecieron las siguientes reformas; "no hacer descuento a los trabajadores para pago de médico, fiestas religiosas o profanas; cobrar a los obreros las lanzaderas, carrilla y otros materiales de fábrica que se destruyeran por su culpa, pero no las que se rompieran por el uso; permitir a los obreros recibir en sus habitaciones a las personas que estimasen convenientes; permitir que los trabajadores hicieran reclamaciones, pero tendrían que hacerlas por escrito al administrador, quien resolvería dentro de los quince días siguientes a la recepción de la queja; asimismo, prometieron mejorar las escuelas de los centros fabriles y no contratar a niños menores de siete años".⁸

Las dificultades surgidas entre obreros y patrones, quedaron sujetas al arbitraje de Porfirio Díaz. Pero mientras se resolvían, los obreros de Puebla y Tlaxcala, afectados por el reglamento de trabajo, decretaron un paro de

⁸ Ob. Cit. p.23

labores que fue sostenido con ayuda pecuniaria de los obreros de la región de Veracruz. El Presidente Díaz, en su carácter de árbitro decidió el 4 de enero de 1907, que los obreros regresaran a sus centros de trabajo el 7 de enero de 1907 los trabajadores de la zona textil de Orizaba se negaron a entrar a sus fábricas; los operarios de Río Blanco tomaron las cárceles y liberaron a los presos, los cuales se unieron al movimiento. Tomaron asimismo las tiendas de raya de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, las que incendiaron junto con doscientas sesenta y seis viviendas propiedad de las negociaciones.

Ante el fracaso del jefe político de Orizaba, Francisco Ruiz, de mantener el orden, “llegó la tropa del puerto de Veracruz del 13º batallón al mando del general Joaquín Mass y del coronel Felipe Mier. De la ciudad de México fue enviado, por ordenes de Díaz, el general Resalió Martínez, al mando de dos compañías del 24º batallón. De Jalapa, también se mandaron tropas, tropas, todas ellas llevaban una sola consigna; **“matar en caliente”**.”⁹

Cayeron los primeros obreros ante la resistencia. Siguieron cayendo y en menos de tres días se ejecutaron a más de doscientos prisioneros. Por este procedimiento se estableció la calma. Tres días después los propietarios de las fábricas de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, Reynaud Michel y otros, ofrecieron un banquete en Santa Rosa al general Martínez por su eficiencia militar.

El 9 de mayo de 1907, los obreros humillados, vencidos, fueron volviendo a las fábricas, menos los trabajadores de Río Blanco. Sin embargo, hoy en cada calle, en cada esquina de la región de Orizaba, los mártires de esa gesta, son citados con frecuencia por la clase obrera que no pierde la perspectiva de su origen.

En síntesis se puede establecer que la huelga de Cananea y la de Río Blanco son dos acontecimientos relevantes en la lucha del movimiento obrero. La huelga de Cananea se originó porque se trataba de una compañía minera norteamericana que pagaba a los trabajadores mexicanos salarios inferiores que los que les pagaban a los trabajadores norteamericanos; por lo que se les ocurrió pedir una equiparación con los

⁹ Ob. Cit. p.24

salarios o al menos un acercamiento a los que devengaban los trabajadores y técnicos norteamericanos. Esta petición la rechazaron como insolencia y ante la solicitud de diálogo respondieron lanzándoles una carga de fusilería y asesinando a un grupo numeroso de trabajadores.

En Río Blanco el motivo de la huelga fue que se había producido una especie de solidaridad entre grupos de trabajadores textiles de Puebla, Veracruz y de Orizaba, fundamentalmente pidiendo una mejoría en las condiciones de trabajo. Frente a eso los empresarios respondieron con un paro patronal para inclinar por hambre a los trabajadores a aceptar las condiciones unilaterales que imponían las empresas. Ante esa situación los trabajadores pidieron el arbitraje del presidente de la república, y cuando suponían que el arbitraje de Porfirio Díaz los iba a ser favorable, por el contrario vino a consolidar la posición de los patrones imponiendo una jornada de 12 horas diarias para los niños, salarios exigüos y otras condiciones que dejaban a los obreros en estado de indefensión ante las exigencias patronales. Entonces estallo la revuelta con el resultado conocido: un gran número de trabajadores victimados por la fuerza pública.

Después de los fenómenos revolucionarios en el Maderismo, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón fueron precursores también de las ideas que cristalizaron en el Artículo 123 Constitucional. A virtud del movimiento de Venustiano Carranza en 1913 surge la llamada "Revolución Constitucionalista", donde un gran jurista mexicano al que se criticaba por su moderantismo, llamándole monseñor, Natividad Macías, que ya había sido diputado en el Congreso en la XXVI legislatura, pasó a ser el que le dio forma jurídica al Artículo 123 Constitucional. En cuanto a los promotores de este famoso artículo, hay que hacer notar no eran técnicos en derecho.

Los ideólogos del Artículo 123 eran profesores de escuela, artesanos, obreros autodidactas, que estaban impregnados de las ideas sociales de la época; algunos de ellos fueron enviados por el propio Venustiano Carranza a conocer las disposiciones legales en esta materia a Austria, Bélgica y Estados Unidos.

No fueron meramente ideas autóctonas las que se insertaron en la magnífica formulación jurídica sino que recogieron las ideas avanzadas de su tiempo.

Es decir que toda esta gama de corrientes ideológicas, de experiencias históricas, de fermentos revolucionarios en México, de cruentas luchas de los trabajadores oponiéndose a los empresarios, confluyeron en el Artículo 123, que inicialmente surgió del estudio de la discusión del Artículo 5º Constitucional, el cual se refería a la libertad de trabajo. Entonces se hubiera quedado simplemente en una reglamentación de carácter liberal, porque la Constitución como es sabido tiene dos partes, según Adam Smith, la dogmática y la parte orgánica; en la parte dogmática se habla de los derechos individuales de la persona humana y en la orgánica de la organización del Estado, ahora bien, cuando se estaba discutiendo el Artículo 5º de la Constitución, el cual versaba sobre los Derechos del Hombre, de la Revolución Francesa, surgió la idea de establecer un verdadero Código de los Derechos de los Trabajadores, y aquello se oyó como una herejía por los juristas conservadores como Lizardi, quien dijo que era como “ponerle a un Santo Cristo dos pistolas”, pues los problemas de organizaciones obreras y de la reglamentación del trabajo, deberían ser parte de la legislación ordinaria; que era un absurdo y cosa de ignorantes pretender involucrar los derechos sociales en los derechos individuales que reglamentaba la parte dogmática de la Constitución.

Frente a ello, el diputado obrero Victoria, dijo que no iba a hacer una Constitución que fuera como querían los científicos de la época: “un traje de luces para el pueblo mexicano”, como las estrellas que brillan a lo lejos. Tenía que ser una Constitución en la que, aunque se rompa con los moldes tradicionales, se consagren los derechos sociales para el pueblo trabajador, resolver el problema de su jornada, de su salario, de la participación en las utilidades, protección a las mujeres trabajadoras y menores, y fundamentalmente los grandes derechos colectivos: el de asociación, el de coalición, el de libertad de sindicación y el derecho de huelga, cabe hacer notar que el contrato colectivo de trabajo, donde convergen estos derechos, no estaba en los normas constitucionales del Artículo 123, pues llegó a establecerse en la Ley Federal del Trabajo de 1931, como una consecuencia de aquellos.

1.2. Primeros Sindicatos en México.

Aunque desde siempre el trabajo ha existido en México no fue sino hasta 1857 cuando por primera vez se contemplo dentro del marco constitucional algunos aspectos laborales y de manera general y ambigua, por lo que radicaba más que nada en la forma de interpretación jurídica de quien lo aplicaba, y por lo regular, tanto al interpretarlo como al aplicarlo la mayor parte de la veces protegía mas a la clase empresarial que a los trabajadores.

Al respecto Roberto Charis Gómez narra: "...con una marcada línea individualista el artículo 4 señalo que toda persona podrá dedicarse a la profesión, industria o trabajo si es lícita, y en el artículo 5 que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y su justa retribución."¹⁰ lo que era totalmente insuficiente, pues en realidad no se tocaba ni de manera general la verdadera problemática laboral de los trabajadores que en su gran mayoría eran jornaleros.

Y este fue punto de partida para comenzar una acalorada discusión entre los legisladores; por un lado se pugnaba por legalizar en beneficio de la clase trabajadora y desprotegida y por otro por no hacerlo, puesto que según los que defendían la última tesis, era que, ante una industria incipiente, el proteger a los trabajadores, traería como consecuencia la ruina de las empresas, y de alguna forma se impuso esta tesis sobre la primera.

En 1870 en el Código Civil se contemplaron algunos aspectos laborales, quizá, tratando de humanizar un poco más la situación del trabajador pero que al final de cuentas nuevamente vuelve a resultar ambigua su interpretación y aplicación, ya que en su texto expresaba que: "SE RESPETARA LO QUE ACUERDEN LAS PARTES ".

Fue precisamente en este año cuando se funda la primera central de trabajadores conocida también como El Gran Círculo de Obreros, cobijados bajo los ideales del mutualismo (asociación de trabajadores de uno o varios oficios con el objetivo central de defenderse y ayudarse mutuamente); el cooperativismo (organización de trabajadores con el fin de crear unidades de

¹⁰ CHARIS GOMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Anexo 6 Porrúa, México.1994, p 143.

producción, comercialización y consumo a través de los mismos fondos aportados por los trabajadores) el anarquismo y el socialismo en los medios productivos era la meta final de innumerables organizaciones obreras.

Pero poco después, el Código Penal de 1872 en su artículo 1925 se convierte en el azote de la clase trabajadora protegiendo casi abiertamente a las empresas y dejando en una total indefensión a los trabajadores, pues se dispuso aplicar sanciones a estos en caso de amotinamiento, José Dávalos nos expone el texto de este artículo: "...Se sancionara a quien se amotine, forme tumulto o ejerza violencia física o moral para hacer que suba o bajen los salarios o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo."¹¹

Desde luego absurda disposición puesto que ningún trabajador se amotinaría ni antes ni nunca para bajar los salarios, pero lo que se deja al descubierto y sin mascara alguna la forma legal para proteger a los dueños de los medios de producción, y con una firme amenaza dirigida a los trabajadores.

Sin embargo ya para 1876, el Congreso Nacional de Obreros Mexicanos, tenía cincuenta mil miembros y se afilio a la Internacional Anarquista en 1880. Es indudable que para finales del siglo las obras de Karl Marx, Bakunin y Kropotkin fueron las armas ideológicas que el movimiento obrero empuño en su etapa de gestación organizativa.

De 1890 a 1910 fue el periodo donde se formaron varias organizaciones de trabajadores en ellas se encontraban: La Liga Obrera, La Unión de Obreros, La Unión de Mineros, La Confederación del Trabajo, La Gran Liga Mexicana de Ferrocarrileros y quizá la más grande de todas El Gran Círculo de Obreros Libres.

Haciendo remembranza también de que en 1901 se funda el Partido Liberal Mexicano, de corte anarquista, encabezado por Ricardo Flores Magón, quien con su quehacer periodístico y político influyo bastante en la mentalidad y en la conciencia de la clase trabajadora de México; el partido liberal lanza su programa, el cual en gran medida estableció los lineamientos

¹¹ DAVALOS, José .Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. segunda edición. Porrúa, México. 1991, p.35.

esenciales para la protección del pueblo trabajador y que más tarde sería legislado en nuestra constitución actual de 1917.

Juan Gómez Quiñones dice que a finales del siglo XIX principio del siglo XX hubo 250 huelgas y que "...la actividad huelguista fue particularmente intensa en 1881, 1884, 1889, 1890 y 1895; el punto álgido de las huelgas ocurrió entre 1905 y 1907 y luego declinó hasta la revolución, y continua, entre 1905 y 1907 ocurrieron más de 128 huelgas las más conocidas fueron las de Cananea y la de Río Blanco en Orizaba Veracruz".¹²

Estas huelgas fueron eventos centrales de un proceso formativo de organización, pues le dieron cohesión a una serie de luchas que hasta el momento habían estado desconectadas entre sí.

Y se rompe al fin con la etapa de un sindicalismo disfrazado y semitolerado tanto por la parte de las empresas como por parte del propio estado, tal como lo menciona Rocío Guadarrama: "...A partir de entonces se desencadenó ya incontrolable el impulso organizativo de los obreros y la pugna por el reconocimiento de sus agrupaciones. Fueron precisamente las grandes y pequeñas sublevaciones obreras, algunas de ellas escondidas tras el manto de cooperación y ayuda mutua, y otras más olvidadas en cúmulo de historias regionales y locales- las que venían impugnando las bases políticas y legales sobre las que descansaba la política laboral del viejo dictador."¹³

Cabe hacer mención, que tanto la huelga de Cananea en la que participó la Unión Liberal Humanitaria, como en la huelga de Río Blanco en la que participó el Círculo de obreros Libres, se organizaron y nutrieron principalmente del Partido Liberal Mexicano que como se acaba de mencionar fue la fuente fundamental ideológica de la clase obrera en México. Desafortunadamente de éstos movimientos, no se da ningún arreglo favorable para los trabajadores, sino por el contrario, son sangrientamente reprimidos por las fuerzas nacionales e incluso extranjeras del país vecino, concluyendo con un aparente fracaso, pues su triunfo fue posterior, porque

¹² GOMEZ QUIÑONES, Juan. Al Norte del Río Bravo. siglo XX, México. 1981, p 105

¹³ GUADARRAMA. Rocío, Los Sindicatos y la Política en México. Era, México. 1981, p. p. 19 y 20

estos sucesos sirvieron para seguir alentando a la clase obrera a revelarse contra la tiranía patronal y estatal que reinaba.

Durante este proceso se gestaba paralelamente la Revolución Mexicana, a la cuál se sumó la clase trabajadora, con el Plan de San Luis, de Ricardo Flores Magón, firmado por éste el 19 de noviembre de 1910.

Más tarde, cuando Díaz renuncia al poder y Madero ocupa la presidencia de la república, éste en su escaso tiempo de gobierno propicio la creación del Departamento del Trabajo y se promulgaron diversas leyes laborales en varios estados de la república, el movimiento obrero creció un poco, desgraciadamente Madero se preocupó más por el aspecto político electoral y administrativo que de los problemas sociales, lo que desencadenó con el rompimiento de éste con los líderes que combatieron a Porfirio Díaz que esperaban realmente un cambio en todos los sentidos, incluyendo la cuestión laboral.

Se funda la Casa del Obrero Mundial en 1912 por el grupo "Luz", formado el 30 de junio del mismo año, este grupo crea el periódico Luz y promueven constantes reuniones del tipo cultural, con lo cual se dio vida a la Casa del Obrero Mundial, esta se convirtió en el centro de estudios y debates doctrinarios de obras Anarco-Sociales, volviéndose en centro aglutinador de las principales sociedades mutualistas, ligas, uniones, etc. Sobre todo el Distrito Federal, mismas que poco después se fueron transformando en sindicatos por lo que la COM, no fue una confederación sindical, sino, un centro aglutinador de conciencia de clase laboral; y lleva a cabo el papel más delicado que se propuso institución alguna, como fue la organización revolucionaria de las masas.

Sin embargo, esta labor no fue del todo satisfactoria ya que en el seno de la COM. Chocaron y se entrecruzaron los principios propios del Anarcosindicalismo así como los postulados de Libertad y Justicia Revolucionaria con el tentador dilema de las prerrogativas inmediatas y fáciles que encontraron en su camino varios líderes sindicales que en la oportunidad del momento les fueron ofrecidas por el gobierno de Venustiano Carranza.

Sobre este punto Charis Gómez dice: "...Posteriormente y con motivo de la lucha que inicia Venustiano Carranza en contra de Huerta, sus

integrantes se unen al movimiento constitucionalista, firmando el 17 de febrero de 1915 un pacto con dicho gobierno, lo que da origen a los famosos Batallones Rojos, acuerdo que es aceptado en Veracruz por representantes de la COM. Rafael Quintero, Carlos Rincón y otros; entre los líderes sobresale el electricista Luis N. Morones, el mecánico Salvador González y el tejedor Martín Torres.

Entre los batallones más sobresalientes estuvieron: La Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México, llamado HIJOS DE ORIZABA; La Federación de Obreros de Hilados y Tejidos, La Unión de Canteros Mexicanos y el Sindicato de Sastres, integraron el Batallón llamado SUPREMOS PODERES .¹⁴

Como ya hemos mencionado, esta fase de alianza con el gobierno, abrió el camino para que los sindicatos se multiplicaran en varios estados de la república, sin embargo, en 1916, cuando la COM. Plantea una huelga general es fuertemente reprimida y por tal motivo se da la ruptura de la relación de la COM: con el Gobierno Carrancista.

El 14 de septiembre del mismo año Carranza convoca a formar el Congreso Constituyente, mismo que queda formalmente instalado el 1 de diciembre de 1916, y como prosigue Charis Gómez; "...No obstante que las condiciones laborales fueron garantizadas a nivel constitucional, aún persistieron problemas con la clase obrera de carácter colectivo y político por lo que Carranza busco una solución para contrarrestar la presión de la Casa del Obrero Mundial." ¹⁵

Esta solución, no era otra cosa que la formación de otra fuerza laboral que le hiciera contrapeso a la COM: pues al gobierno ya le estorbaba, se le escapaba de las manos el control de esta y temió no poderla dominar en un futuro no muy lejano, pues hay que recordar que la COM. No solo estaba integrada por sus incondicionales, sino también por otras ideologías que consideraba inservibles, incluso, peligrosas a sus intereses; pues bien, esta nueva fuerza debería estar de su lado, por lo que solicitó a su amigo el Gobernador de Coahuila Gustavo Espinosa Míreles a que convocara a un Congreso Obrero, con el fin de constituir una organización de trabajadores

¹⁴ CHARIS GOMEZ, Roberto. Ob.cit. p.155

¹⁵ IDEM. p. 156

que apoyara sus disposiciones y/o sus decisiones respecto de la cuestión laboral, dicho congreso se llevó a cabo en mayo de 1919, en Saltillo. Lo que da origen a la primera Central Obrera Nacional, llamada posteriormente Confederación Regional Obrera Mexicana CROM.

1.3. AUTONOMIA Y DEPENDENCIA SINDICAL.

Mucho es lo que se ha dicho acerca de la autonomía, de sus características y de que si los sindicatos son poseedores de ésta, las opiniones se dividen al respecto, por lo que es necesario conocer algunas opiniones al respecto.

La palabra autonomía tiene su raíz etimológica en la palabra *autarquía*, que es entre otras cosas, “el poder de gobernar a sí mismo”.

Guillermo Cabanellas sostiene que autonomía es “...Estado y condición del pueblo que goza de entera independencia, sin estar sujeto a otras leyes que a las dictadas por él y para él, prosiguiendo. Libertad o amplitud para proceder.”¹⁶

Eduardo García Maynes, en una noción jurídica del término dice que “...Es la capacidad de darse leyes que han de regir sus actos.”¹⁷

Steven Luckes, opina que la autonomía es cuando: “...El individuo es dueño de sus pensamientos y actos, por lo cuál estos no vienen determinados por gente o causas fuera de su control. En particular, un individuo es autónomo (en el plano social) en la medida en que enfrentado a determinadas presiones y normas, las someta a una evaluación consciente y crítica, formándose intenciones y alcanzando decisiones prácticas como resultado de su reflexión independiente y racional”.¹⁸

En tanto que Rafael de Pina la denomina como “...La potestad de que dentro del estado, pueden gozar las entidades políticas que lo integran dentro de una determinada esfera territorial, y que les permite, cuando la tienen, la gestión de sus intereses locales por medio de sus organizaciones propias formadas libremente por los ciudadanos”.¹⁹

Mario de la Cueva se inclina por definirla como “...Una esfera de libertad en la que no debe penetrar el estado.”²⁰

¹⁶ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. vigésima primera edición, Heliasta, México. 1989, p.423.

¹⁷ GARCIA MAYNES, Eduardo. cit pos LASTRA. Lastra José M., Derecho Sindical, Porrúa. México. 1991, p.291.

¹⁸ LUCKES STEVEN. El Individualismo, Península Barcelona. 1975, p. 69.

¹⁹ PINA Rafael de. Diccionario de Derecho. Vigésima, edición, Porrúa, México. 1981, p. 109.

²⁰ DE LA CUEVA, Mario, Cit. pos. Nestor de Buen. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Porrúa, México. 1983, p.16.

Reynold Gutiérrez Villanueva nos dice que "...La palabra autonomía es sinónimo de autogobierno y desde el punto de vista sindical, sería el modo que tiene el sindicato de dirigirse así mismo en cuanto a su régimen interno." Señalando más adelante que: "...La autonomía viene a ser una manera de actuar en forma libre dentro de un margen establecido por el estado."²¹

Cabe señalar, que es precisamente en esta definición en la que encuadra la legislación laboral, que aunque no de manera totalmente clara, es la forma de autonomía a la que se apega en su artículo 359 que a la letra dice **"Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos, elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción"**.

En efecto, pese a toda la gama o matices de la autonomía en el caso de la Ley Federal del trabajo, prefiere la forma restringida del concepto, limitando el radio de acción de la autonomía sindical, en la que el estado es quien determina de antemano como ha de conducirse desde su mero nacimiento, vida, así como su muerte. Por lo tanto, es casi nula dicha autonomía en el sentido estricto de la palabra.

El problema de la autonomía sindical en México, es un problema que comenzó en la historia de nuestro país cuando los sindicatos fueron radicalmente mediatizados por el estado, y posteriormente cooptados por el partido oficial en turno, sacrificando su autonomía desde el momento en que se subordinó al estado y se vinculó estrechamente con los partidos políticos, lo que culminó en una interdependencia sindicalismo-partido oficial-estado, formando una unidad que hasta la fecha ha sido impenetrable y antidemocrática. Ligada a esta pérdida política de la autonomía sindical, se encuentra también la pérdida jurídica de la misma, pese a que el esquema general de la constitución de 1917 establece en su artículo 123: "El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán"

²¹ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Porrúa, México. 1990, p.60.

Fracción XVI del apartado "A": "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Hasta este momento es evidente que en las anteriores citas constitucionales no restringen el significado real de autonomía sindical, dicho de otro modo, no limita la autonomía de los sindicatos a condiciones de ninguna especie para su constitución, funcionamiento y extinción.

En absoluta contraposición a las disposiciones constitucionales se encuentran varias normas de la Ley reglamentaria del artículo 123, pues el matiz restrictivo de la autonomía; el ejemplo más significativo de lo antes mencionado es el artículo 365 de la ley federal del Trabajo a cuyo tenor; "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

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

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

En el registro ante las autoridades estatales una verdadera limitante a la autonomía sindical, pues es el caso que sin la constancia que estas expidan, los representantes no pueden actuar en defensa de los intereses de sus agremiados. Lo que acabamos de señalar, es una prueba de la carencia de la autonomía en los sindicatos, volviéndolos dependientes de la voluntad estatal para dar vida a la organización; si además agregamos que es el propio estado a través de la Ley Federal del Trabajo, quién determina los requisitos con que debe contar un sindicato para su formación, tales como:

1. Requisitos que deben contener los estatutos, artículo 371.

2. período de realización de las asambleas directivas, artículo 373.
3. obligación proporcionar informes de asuntos internos, artículo 377. todo esto previo al registro, además de la solicitud de este. Artículo 364.

Solicitud y registro que es desde un punto de vista personal un equivalente a una autorización previa por parte del estado, según el artículo 357 de la ley en cuestión no debe practicarse, por lo que vale la pena transcribirlo.

Artículo 357: “Los trabajadores y los patronos tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.” Después de esto ¿Podemos decir que, existe autonomía sindical?, la respuesta es obvia ni política, ni jurídicamente los sindicatos en México son autónomos.

Así la Ley federal del Trabajo se encuentra en contra posición con leyes fundamentales y que incluso son de mayor jerarquía como la Constitución Política de México y los Tratados Internacionales, tal el caso del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Del cuál a continuación extraeremos los artículos medulares que dan la pauta a la autonomía sindical.

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

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

Artículo 7: “La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y 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 éste Convenio”

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

La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio”.

PARTE II

Artículo 11: “Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cuál 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”.

Sin lugar a duda, se hace patente el espíritu de estas disposiciones, mismas que dan cabida a una verdadera protección a la libertad y en el caso que nos ocupa, a la autonomía sindical. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo hace caso omiso del contenido de este Convenio, invalidando su efectividad.

Por todo esto, sería absurdo seguir defendiendo la tesis de que en México se respeta la autonomía sindical, so pretexto de que el Estado es soberano y tiene el derecho y la obligación de imponer las normas que estime convenientes para una supuesta “protección de la libertad y autonomía sindicales”, pues como hemos podido constatar, no los protege, sino más bien a través de la historia ha abusado y mal interpretado dicha autonomía, deteriorando un legítimo derecho de los trabajadores a organizarse para la defenderse y mejorar sus condiciones de vida.

Entre libertad y autonomía sólo existe diferencia de matiz, ya que la libertad es amplia y la autonomía es solo un poco más restringida por la norma, pero no deja por ello de llevar intrínseca a la libertad misma.

Isaiah Berli, opina que “...las concepciones positivas de libertad han servido a lo largo de la historia para encubrir el despotismo bajo el nombre de una mayor libertad”.²².

Benjamín Gibbs, apoya esta al decir “...los tiranos han tratado de justificar la opresión pretendiendo ayudar a sus victimas a superarse a sí mismas, así que protegen, no interfieren en su verdadera libertad.”²³

²² BERLIN. Isaiah. Cit. pos Benjamín Gibas, Libertad y Liberación, Premia, México. 1980, p. 23.

En nombre de la libertad y de la autonomía sindical se ha experimentado a lo largo de la historia sindical su gran pérdida; al restringirla de tal modo en las normas que ha quedado prácticamente nulificada.

²³ GIBBS. Benjamín, Idem.

1.4. NORMAS SINDICALES.

A efecto de este capítulo debemos recordar que las normas sindicales se dieron a partir de la necesidad que originó la revolución técnica, llamada “REVOLUCIÓN INDUSTRIAL“, que aunque tardía llegó a nuestro país, generando un sinnúmero de problemas laborales por los excesos a que se inclinaron los dueños de los medios productivos para con la masa trabajadora tales como: Jornadas extenuantes de trabajo por un salario insignificante (lo cual no ha variado mucho), malas condiciones de trabajo, inexistencia de prestaciones, despidos injustificados al arbitrio del patrón sin indemnizaciones, explotación generalizada en hombres, mujeres y niños, inseguridad constante en las instalaciones de trabajo, etc., lo que condujo a los trabajadores a congregarse a protestar y a exigir mejores condiciones de trabajo y de vida.

Fue entonces cuando el instinto gregario del hombre dio como resultado diversos tipos de organizaciones, que posteriormente se transformarían en lo que hoy son los sindicatos.

En efecto el sindicalismo es producto del sistema liberal y del industrialismo, pese a que actualmente muchos nieguen la lucha de clases, ésta nació y sigue viva gracias a las enormes diferencias (sobre todo económicas) en las clases sociales, pero principalmente con el afán de dominación de la clase pudiente sobre la otra, que en el caso que nos ocupa es la clase trabajadora. El mismo sindicalismo, aunque en gran medida mediatizado, no es otra cosa que una de las tantas manifestaciones que dan evidencia de que la lucha de clases no ha concluido y que por el contrario, debido a un capital globalizado, cada día se reafirma más.

Las normas sindicales en México, tiene su origen como tal desde la Constitución de 1917, vigente aún cuando se plasmo en su Artículo 123, apartado “A“, fracción XVI lo siguiente: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

De manera que del artículo anterior se desprenden los derechos fundamentales para la clase trabajadora organizada, ya que por un lado se reconoce el derecho para unirse en defensa de sus intereses, y por otro lado

no invoca condición alguna para su constitución como sindicato, por lo que denota entera libertad para constituirse y desde luego actuar defendiendo los intereses, colectivos de sus agremiados. Hasta el momento no existe ningún impedimento para que pueda nacer a la vida del derecho las organizaciones sindicales ni para que estos lleven a cabo actividades propias que les beneficien. Sin embargo, pese a esta declaración constitucional, se promulga en 1931, la primera Ley Reglamentaria del artículo 123, misma que estuvo estructurada en once títulos, de los cuales el cuarto fue el que correspondió a los lineamientos sindicales; iniciando por volver a reconocer el derecho de los trabajadores y patrones a formar sindicatos, incluyendo la frase “sin autorización previa”, garantiza el derecho de afiliación; señala el número de trabajadores que deberán ser veinte; dispone lo relativo a los extranjeros en las mesas directivas de los sindicatos; exige el registro sindical ante las autoridades correspondientes; marca el contenido estatutario; las causas de extinción; garantiza a los sindicatos el derecho de formar federaciones y confederaciones.

A partir de esta Ley, nos damos cuenta que se restringe de manera drástica la libertad y la autonomía sindical pues, ya no sólo basta con la voluntad y el consentimiento de sus miembros para que el sindicato exista, y sea reconocido por el derecho, sino que, además ahora debería de cumplir con una serie de requisitos de fondo y forma para que fuesen reconocidos como sujetos de derecho, tales como: el contenido estatutario, el registro, sus causas de extinción, etc.; sin reunir los requisitos que disponía la Ley Federal del Trabajo, simplemente no se consideraría como sindicato, inactuar como tal.

No obstante a la contraposición de las normas sindicales establecidas por la Ley Laboral con la disposición constitucional, aparece en escena otra ley, ahora de nivel internacional, se trata del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo: este Convenio consta de veintiún artículos divididos en cuatro partes, denominados en su orden progresivo: Libertad Sindical; Protección del Derecho de Sindicación; Disposiciones Diversas y Disposiciones Finales.

El Convenio en cuestión, es adoptado con fecha 9 de junio de 1948, ratificado por México el 16 de octubre de 1950, es Ley Suprema en todo el territorio según el artículo 133 Constitucional.

Los principios en materia sindical se encuentran ubicados en la primera parte, en los artículos segundo, tercero, cuarto quinto, sexto sétimo y octavo.

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

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

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

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

Artículo 5: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”.

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

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

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

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de surte que menoscabe las garantías previstas por el Convenio”.

Partiendo de estas disposiciones, el Estado no puede impedir el nacimiento de los sindicatos, del mismo modo, no es necesario el consentimiento previo del Estado para que puedan constituirse los sindicatos. Sin embargo, nuestra legislación, no respeta este principio, pues entre otras cosas impone el registro sindical ante autoridades estatales, mismo que como ya he mencionado, equivale a una autorización previa para poder actuar dentro del campo del derecho. Muy expresivos son los artículos 7 y 8 segundo párrafo, dejando muy en claro la intención de este Convenio, al tratar de impedir que no se subordine el nacimiento, actuación y extinción de las organizaciones sindicales a decisiones del Estado.

En 1970, se expide la segunda Ley Federal del Trabajo, la cual reconoce y define al derecho de coalición como acuerdo de los trabajadores y empleadores para la defensa de sus respectivos intereses; al sindicato como: la asociación para el estudio, mejoramiento y defensa de los mismos intereses; ratifica asimismo, el derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa; garantiza del mismo modo el derecho de afiliación, etc.

Y conjuntamente con los anterior, al igual que la primera Ley Laboral, exige condiciones o requisitos de fondo y forma para constituir sindicatos, entre los más sobresaliente se encuentran; Requisito de número de trabajadores (20); Requisito en el contenido estatutario, y probablemente el más incongruente de todos, el registro sindical ante la autoridad registradora de carácter local o federal, además de señalar que documentación deberá de presentar el sindicato que debe ser reconocido como legal. Cabe hacer mención que la Ley Federal del Trabajo de 1970, es posterior al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, y que en consecuencia, debió de ha ver quitado cualquier obstáculo que impidiera a los sindicatos el debido uso de sus derechos, de ejercer como tales, permitiéndoles su libre constitución, actuación y extinción con el sólo consentimiento de quienes forman parte de ellos, en este caso, el de los trabajadores. Pues del modo en el que actualmente es cortado ese derecho por nuestra Ley Laboral, deja en un estado de indefensión a las organizaciones de trabajadores que no se

registran, colocándolos en un supuesto de ilicitud, al establecer en el artículo 374: “Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tiene capacidad para”. Notamos que este caso se toma por legalmente constituido a aquellos sindicatos que han obtenido registro.

Otro caso similar lo encontramos en cuanto a la representación sindical, establecida en el artículo 692 que a la letra dice: “Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado” continuando en la fracción IV: “Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.”

Por lo que ningún sindicato que no haya sido registrado podrá comparecer a juicio como tal, no podrá defender los derechos de sus agremiados en caso de huelga, ni de celebración de contrato colectivo, asimismo para su revisión y/o cumplimiento; lo anterior entre otras cuestiones, quedando a merced de cualquier injusticia o arbitrariedad de los patrones, pues no esta dentro de la legalidad, o en su defecto, no existe.

El artículo 693 no modifica en gran medida lo anterior, pues si bien es cierto que este artículo estipula que: “Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.” También es cierto que no soluciona de fondo el problema, toda vez que en el artículo antes citado, se otorga una facultad discrecional a la autoridad laboral, sin establecer siquiera criterios mínimos para acreditar la personalidad jurídica del sindicato a falta de registro. La facultad discrecional de la autoridad laboral ocasiona problemas graves que van desde arbitrariedad, ignorancia o corrupción, que solo menoscaba los principios del derecho, en perjuicio de la clase trabajadora.

Por lo ya expuesto, es notorio que lo referente a las normas sindicales, varias de estas, específicamente en la Ley Federal del Trabajo vigente, obstaculizan y no ayudan en nada a la libertad y autonomía sindicales; y que además son violatorias de la disposición Constitucional

referente a los sindicatos y a un Tratado Internacional que es considerado por la misma Carta Magna como Ley Suprema en nuestro país.

CAPITULO II.

MARCO CONCEPTUAL.

2.1. Concepto de Sindicato.

2.2. Libertad Sindical Frente al Estado.

2.3. Derecho Sindical.

2.4. Protección al Derecho Sindical.

Este capítulo está dedicado a conocer conceptos básicos que se manejan a lo largo del presente trabajo de tesis; argumentando las distintas posturas y definiciones de manera reflexiva y analítica de los diversos autores y asimismo exponiendo la concepción propia de cada uno de los conceptos.

En primer término se analizará el concepto de sindicato desde su raíz etimológica, histórica, sociológica y jurídica tanto interna como externa, es decir, constitucional e internacional y concluirá exponiendo el concepto propio de sindicato.

Enseguida se hará una reflexión sobre el concepto de libertad sindical, desde los ángulos filosófico, político, jurídico y por supuesto histórico-social, así como legal de los aspectos constitucionales e internacionales.

Posteriormente se procederá al estudio del derecho sindical, definiendo sus partes desglosando para ello el concepto general de derecho y de derecho sindical en lo particular. Por último se expondrán el concepto de protección sindical.

2.1. CONCEPTO DE SINDICATO.

Sindicato es un término o acepción que ha ocasionado las más grandes polémicas entre diversos autores, por ello es preciso conocer algunos puntos de vista de estos:

Sindicato, es una palabra que procede del griego “*Syndikos*”, defensor, de *Syn*, que quiere decir con colaboración, *Dic* (*dyké*), Justicia.

Traducido el segundo miembro de la palabra, *dyké*, y después del primero *syn*, se tiene que sindicato significaría: “...la justicia, la justicia que *usca* el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta de todos.”²⁴ que por supuesto abarca la defensa de sus intereses los cuales tienen que ser comunes a sus miembros, primordialmente en lo que al trabajo se refiere.

Históricamente, es un hecho que el sindicato mexicano tomó elementos tanto en su definición como en su composición, del modelo francés, aunque no en su manera de operar, en Francia el sindicato es considerado como asociación profesional, según la Ley Fundamental del 21 de marzo de 1884. Se utiliza en dos distintos sentidos: primero: como un sindicato de asalariados, diferente de los sindicatos agrícolas y patronales, y dos: como sindicatos financieros, regidos por la Ley Comercial, por ejemplo los sindicatos de la bolsa de títulos de crédito o de dinero.

Lógicamente, el sindicato ha sido considerado como: “Una de las grandes palancas que mueven las relaciones socioeconómicas de nuestro tiempo, y uno de los más poderosos motores que impulsan la renovación del derecho y su progresiva sacralización”²⁵

Para Roberto Charis Gómez, el sindicato es “...Una estructura institucional con personalidad jurídica reconocida por disposiciones laborales, con permanencia estable, se diferencia de la coalición, cuya existencia es pasajera.”²⁶

²⁴ RAMOS ALVAREZ, Oscar G. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, Trillas, México. 1991, p. 9

²⁵ MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo, tercera edición, Técós, Madrid. 1979, p. 115.

²⁶ CARIS GOMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México. 1994, p. 81.

Mario de la Cueva lo define de la siguiente forma: "...Es la expresión de la unidad de las comunidades obreras, y de su decisión por luchar por una aplicación cada día mas amplia de justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas."²⁷

Nestor de Buen dice que "...El sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses de clase."²⁸

Reynold Gutiérrez Villanueva, sostiene que: "...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."²⁹

Lo cierto es que el sindicato constituye una institución relativamente nueva, integrada al lenguaje jurídico en México que data de 1917, posterior al TRIUNFO de la Revolución Mexicana, plasmado como libertad en el Artículo 123 apartado "A" Fracción XVI: a cuyo tenor menciona: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etcétera". De lo anterior puede definirse al sindicato como a la coalición de obreros o empresarios, con el fin de defender sus respectivos intereses. Hasta el momento parece que no existe diferencia alguna entre coalición y sindicato, pues se entiende como parte de la definición constitucional. Sin embargo, una segunda definición o postura es la que contiene la Ley Federal del Trabajo, ya que esta separa en su artículo 355 a la coalición del sindicato, ya que versa así: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes". Y en el siguiente artículo, es decir, el 356 dispone lo siguiente: "sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

²⁷ DE LA CUEVA, Mario, Ob cit., p. 283.

²⁸ DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. T. II. séptima edición, Porrúa, México. 1987, p. 683.

²⁹ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Porrúa, México. 1990, p. 46.

De lo anterior se deduce que, una coalición se caracteriza por ser menos compleja en todos los sentidos, incluyendo su temporalidad pues esta es pasajera; un sindicato en cambio es una asociación dotada de mayor complejidad, además de no tener temporalidad pasajera, pues tiene la posibilidad de perdurar el tiempo deseado, entendiéndose como largo, entonces de ahí podemos decir que una característica importante del sindicato es su permanencia, como señala anteriormente Roberto Charis Gómez y en lo cual no hay discusión. Pero más aún el mismo artículo 356 nos aporta dos elementos o características propias de un sindicato las cuales son: el estudio y mejoramiento de sus respectivos intereses, por lo que no solo tiene el derecho jurídico de ser creado, sino además tiene el deber de estudiar y mejorar esos derechos a favor de sus agremiados.

En cuanto al Derecho Internacional, tenemos que dispone el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su artículo segundo que dispone lo siguiente “Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observarlos estatutos de las mismas.”³⁰

Y aquí dicho artículo segundo del Convenio número 87 de la OIT, nos proporciona otro elemento, al consagrar el derecho de constituir organizaciones “Sin autorización previa”, ¿pero previa a quien o a que?, es claro que de cualquier autoridad de Estado o de patronos, o simplemente de cualquier persona distinta de quienes formen el sindicato. La aportación de lo anterior es la libertad sindical como otra característica intrínseca a este. Ahora bien al analizar las anteriores definiciones, las cuales nos aportan datos importantes para formar un criterio propio, tenemos una serie de elementos históricos, legales y doctrinarios, para intentar un concepto propio tomando en cuenta las características de existencia de un sindicato de la manera siguiente:

Sindicato es toda aquella asociación de trabajadores o de empleadores, constituida libremente por estos, sin previa autorización, para

³⁰ CHARIS GOMEZ. Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, Anexo 6, Porrúa, México. 1994, p. 29

la defensa de sus intereses, para el estudio y mejora no solo de sus prestaciones laborales sino también de su seguridad e higiene en el centro de trabajo y medio ambiente laboral, procurando el equilibrio en las relaciones obrero-patronales, gozando de independencia, autonomía y reconocimiento estatal y mundial como asociación legalmente constituida.

2.2. LIBERTAD SINDICAL FRENTE AL ESTADO.

En realidad hablar de libertad sindical es entrar en un terreno muy difícil, porque a la palabra libertad se le ha dado todo un sin número de conceptos o definiciones, según sea utilizada, sin embargo, es necesario entrar en este difícil tema para definir lo que es la libertad sindical, primero definiremos a la libertad en general o en su acepción más amplia.

Filosóficamente, la libertad tiene dos características primordiales: la primera de ellas es que carece de fronteras, impedimentos u obstáculos; y la segunda es la de estar dotada de poder para actuar, tener o ser algo bueno. Estas dos características positiva y negativa de la libertad no son distintos en realidad, ya que no puede considerarse a un impedimento como tal mientras no se establezca, al menos en términos generales, el bien que este impide. Asimismo, el poder para hacer o adquirir ese bien solo existe cuando no hay impedimento alguno.

Se dice que es libre de algo, se hace hincapié en que no hay mal o coacción. Si se dice que se libre para hacer o poseer algo, se esta haciendo hincapié en la objetividad del bien.

“...En términos generales una persona es libre de todo lo que pudiera impedir o limitar su actividad, su bienestar y su confort. Un hombre es libre si puede hacer, tener o ser lo que es bueno y lo que le place, sin que nadie ni nada se lo impida a le amedrente. Dejar a alguien en libertad es quitar todo aquello que lo abrumba o que le pone en peligro.”³¹

Para Hegel, “...La libertad que no contenga en si necesidad alguna, así como la necesidad que no encierre conexión alguna con la libertad, son abstracciones y, por consiguiente así es un error. En esencia, la libertad es siempre correcta. Y la libertad concreta es también siempre. Al mismo tiempo, necesidad.”³²

Para Marx, “...La libertad no solo debe ser contemplativa, sino, ponerla en práctica a través de la práctica histórica social y, especialmente,

³¹ GIBBS, Benjamín, Libertad y Liberación, Premio, México. 1980, p. 15.

³² HEGEL. Cit.pos. Yanagida Kenjuro, Filosofía de la Libertad, Quinto Sol, México.1984, p. 103.

la práctica revolucionaria del hombre, para ampliar la libertad del mismo, ya que entre más individualista sea la libertad más restringida se vuelve.”³³

Se tiene libertad de expresión, pero si esa expresión no afecta los intereses de quienes detentan el poder de decir los límites de la libertad; asimismo existe la libertad de organizarse en sindicatos, pero solo si esa organización sindical acata disposiciones previstas para no salirse del control estatal y, que por tanto, no atente contra intereses muy peculiares del estado. Entonces, la cuestión aquí es, ¿existe libertad para organizarse sindicalmente?, es obvio que no.

Jurídicamente, es hasta la constitución de 1917, que se establece la libertad sindical en su artículo 123 “A” fracción XVI. Posteriormente, en 1931, también la Legislación Laboral reconoce el derecho a la libertad sindical sin autorización previa. Derecho que a partir de esta misma legislación es coartada, al señalar que estos sindicatos deberán registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y ante el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Actualmente, con la Ley federal del Trabajo de 1970, aún vigente, se ratifica el principio de libertad sindical establecida ya por su antecesora, al establecer en el artículo 357, “los trabajadores y los patrones tienen derecho a constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa”. Derecho a la libertad sindical que nuevamente se vuelve nugatoria con el desafortunado Artículo 365 de la citada Ley, al establecer, “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 casos de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado”

Por lo que el registro sindical es equivalente a una autorización previa, de tal suerte que sin él, un sindicato no puede considerarse legalmente constituido, y por lo tanto, sin capacidad, ni personalidad jurídica, tal como lo estipula el artículo 374 de la citada Ley, que menciona “Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para”

Poniendo a los no registrados en un supuesto de ilicitud, y sin reconocimiento para ejercer derechos constitucionalmente establecidos. Y

³³ MARX. Apud, Yanagida Kenjuro. Op cit. p.115

más aún, en el artículo 692 se refirma este supuesto ya que a la letra dice en su fracción IV “Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que los extienda la” guardando silencio sobre los no registrados.

Respecto a este artículo, Nestor de Buen señala: “...De esa manera, independientemente de la personalidad jurídica, que derivará del acto de constitución y de la capacidad de obrar, que es automática, la realidad es que sin constancia de registro no podrán actuar los representantes sindicales ante ninguna autoridad, lo que les impide el ejercicio mismo de sus derechos y en particular los de huelga, contratación colectiva y la defensa de los intereses individuales de sus miembros”, continua, “El resultado es la dependencia absoluta de los sindicatos del reconocimiento oficial lo que ciertamente atenta contra los principios constitucionales y contra lo previsto en el Convenio 87 de la OIT.”³⁴

Así pues de este modo se despoja a los sindicatos que según la legislación laboral no están legalmente constituidos, negándoles a través de una ley inferior, (según la jerarquía de leyes de Hans Kelsen, válida en México, como lo es la ley federal del Trabajo), de la libertad sindical que consagran leyes jerárquicamente superiores como la Constitución Política de México y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Del Convenio 87 de la OIT, cabe hacer mención y a efecto de tener claridad sobre su jerarquía, que la propia Constitución le da esa categoría pues en su artículo 133 establece lo siguiente “Esta constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que celebre el Presidente de la Republica, con la aprobación del Senado, serán Ley Suprema en toda la unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”. De este modo y sin temor a equivocarse el Convenio número 87 de la OIT, es ley Suprema en todo el país.

³⁴ DE BUEN. Nestor .op. cit. p. 87.

El convenio citado, se refiere precisamente a la libertad sindical, garantizándola incluso a la clase trabajadora, y en él consagra los principios internacionales de libertad de que deben estar dotados los sindicatos para efectote su actuación, desde su nacimiento hasta su extinción.

El Convenio 87 en su artículo primero dispone lo siguiente: “Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual este en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.”

Artículo segundo: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. Este artículo vierte nuevamente un valioso elemento al disponer “Sin autorización previa”, desde luego de cualquier autoridad o patrón, o simplemente de cualquier persona ajena al sindicato, como ya se había mencionado antes en otro inciso.

Pero seguramente los artículos más expresivos en este sentido sean los que a continuación se transcriben.

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

Artículo octavo: “Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligadas, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad”. Continúa diciendo en su segundo párrafo:

2. “La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio”.³⁵

De lo anterior se desprende que: en primer lugar la formación de los sindicatos debe estar exenta de cualquier autorización previa, con la cual no se cumple ya que el registro sindical, ante la autoridad laboral competente, equivale a esa autorización previa; en segundo lugar no debe limitarse la

³⁵ CHARIS GOMEZ, Roberto, op. Cit. p. p. 298 a 300.

actuación de los sindicatos por parte de cualquier autoridad, evitando injerencia tanto Ens. Nacimiento, vida y muerte de los mismos, que entorpezcan el derecho a su ejercicio legal; y por último, si bien están obligados los sindicatos a respetar la legalidad al igual que cualquier persona, esto no significa que exista el derecho estatal de menguar o menoscabar las garantías vertidas en la libertad sindical. Por lo que cualquier ley que menoscabe ese derecho a la libertad sindical no debe ser aplicada, cosa que no sucede, pues el artículo 365 de la ley federal del Trabajo es aplicado restringiendo a los sindicatos en su derecho a ejercer se libertad sindical.

En realidad, la practica jurídica discrepa de la norma ya que como acertadamente dice Roberto Charis Gómez al respecto: "...Aún cuando el registro sea facultativo, si de el depende que las organizaciones puedan gozar de los derechos básicos para poder fomentar y defender los intereses de sus miembros, el mero hecho de que en tales casos la autoridad encargada de la investigación goce del derecho discrecional de denegarla conduce a una situación que apenas diferirá de aquellas en que se exija una autorización previa."³⁶

En este tenor Nestor de Buen opina: "...Si bien es cierto que el artículo 8 del propio Convenio obliga a respetar la legalidad, lo cierto es que esta se produce en términos absolutamente tendenciosos que atentan en contra del espíritu del principio de libertad o autonomía sindical. Por vía de la legalidad se deja sin efecto esa libertad o independencia que predica."³⁷

³⁶ CHARIS GOMEZ, Roberto, Op. Cit. p. 216.

³⁷ DE BUEN, Nestor, Op. Cit. p. 90.

Enmarcado todo lo anterior concluyo que la libertad sindical es aquella que se tiene por carecer de obstáculos, ya sea jurídicos o políticos para llevar a cabo el pleno ejercicio de sus legítimas demandas hasta agotar los fines propuestos por dicha organización sindical, estudiando, definiendo y mejorando sus intereses de clase en cuestión laboral y humana.

2.3. DERECHO SINDICAL.

Antes de abordar al Derecho Sindical, es importante recordar que cualquier tipo de derecho se deriva de las relaciones humanas ya sean de usos, costumbres y moral de los grupos sociales, y a consecuencia de lo anterior se obtiene un conjunto de conductas aceptadas o rechazadas por una colectividad, pues antes de pasar a la normatividad jurídica se establece de facto, lo cuál da bases y elementos para elevarlo posteriormente a calidad de ley.

Cabanellas dice que la palabra derecho "...Procede del latín *DIRECTUS*, directo, de *DIRIGERE*, enderezar o alinear de este modo etimológico, en que la voz española, y la mas o menos emparentada de las otras lenguas vivas de mayor difusión, como el francés *DROIT*, el italiano *DIRITTO*, el inglés *RIGHT*, el catalán *DRET*, el alemán *RECHT*, el portugués *DIREITO*, se apartan por completo de la equivalencia latina, que es *JUS*...*El* derecho expresa rectitud, el proceder honrado, el anhelo de la justicia y la regulación equitativa en las relaciones humanas."³⁸

Para Luís de Garay el Derecho es "...Una regulación de la conducta social; una regulación de la conducta del hombre para con sus semejantes", y continua diciendo "El Derecho tiene un contenido de obligatoriedad en la norma técnica jurídica, y el Estado absorbe en general la función de sancionar al Derecho y sustrae de la esfera privada todo acto de administración directa de justicia, en cuanto se convierte en órgano cada vez más neto de los fines colectivos."³⁹

Cabe mencionar que el Derecho pertenece al mundo del "Deber Ser", y paralelamente existe la realidad, en este caso de la realidad social que sin lugar a dudas pertenece al mundo "Del Ser", ya no responde a las necesidades y anhelos de la colectividad destinataria de la norma jurídica.

La necesidad de asociarse profesionalmente nace como consecuencia de la estructura de una sociedad injusta, en la que los conflictos entre trabajadores y empleadores se hacen insostenibles. Por su

³⁸ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo II, decimocuarta edición, Heliastra, Buenos Aires.1980, p. 563.

³⁹ DE GARAY, Luís, ¿Que es el Derecho?, Jus, quinta edición, México. 1998, p. p. 11 y 28.

parte los empleadores pretenden acumular los mayores porcentajes de utilidades en la producción; y los trabajadores defenderse de los abusos patronales y al mismo tiempo procurar mejorar sus condiciones de trabajo y por supuesto de vida.

Lo anterior fue y sigue siendo la base fundamental para que el derecho se ocupe de las relaciones laborales, naciendo así el Derecho del Trabajo, pero ¿Qué es y de que se ocupa el Derecho Laboral?, a continuación veremos algunas opiniones o definiciones de algunos de algunos estudiosos de la materia laboral.

Alberto Trueba Urbina nos dice que "...Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."⁴⁰

Alfredo Sánchez A. sostiene que "...Es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y patronos entre sí, mediante la intervención del estado, con el objetivo de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano la corresponden para que puede alcanzar su destino."⁴¹

Mario de la Cueva, a su vez, hace una subdivisión en la estructura del Derecho del Trabajo; primero lo correspondiente al derecho individual del trabajo, correspondiente a regular el trabajo de mujeres y de menores. Y una segunda parte que contiene la cuestión protectora como son: las autoridades del trabajo, derecho colectivo y derecho procesal del trabajo; ubicando al Derecho Colectivo en la parte medular del Derecho del Trabajo y lo define como "...Los principios, normas e instrumentos que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo."⁴²

⁴⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México. 1977, p. 135.

⁴¹ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del trabajo, T. I, México. 1967, p.35.

⁴² DE LA CUEVA, Mario, *Ibidem*, p. 533.

En pocas palabras el Derecho Colectivo del Trabajo se orienta a la constitución y actuación de las asociaciones profesionales o de Sindicatos, lo cuál da lugar al Derecho Sindical y de este modo Nestor de Buen afirma que "...Es un derecho que crea instrumentos de equilibrio, tanto para una como para otra clase. Basta descubrir el paralelismo, así sea relativo de sus instituciones, para llegar a la conclusión de que es un derecho para ambas clases."⁴³. Y en complemento a lo anterior, Mario de la Cueva señala "...Es un derecho frente al estado, lo que atribuye o que otorga el carácter de garantía constitucional y un derecho de clase social la trabajadora frente al empresario, le atribuye naturaleza de derecho constitucional y, por ende de Derecho Público."⁴⁴

Para Roberto Charis Gómez es "...Un Conjunto de normas jurídicas que garantiza la libertad del trabajador subordinado y patronos a constituir sindicatos, precisando en forma enunciativa algunos casos sobre sus estructuras y las funciones que deben realizar, señalando los criterios en su relación con los patronos o de estos con los trabajadores, así como con otros sindicatos y con el estado."⁴⁵

Sintetizando las anteriores opiniones puedo definir al Derecho Sindical como: el conjunto de principios, normas jurídicas e instituciones que crean instrumentos de equilibrio económico para las clases sociales inmersas en el ámbito de la producción, es decir, entre el capital y el trabajo; equilibrio que se traduce en una garantía principalmente para la clase social desposeída de los medios productivos, y en el que el estado juega un papel importante como mediador en los conflictos laborales, aplicando los preceptos jurídicos que a su vez resguardan los principios de equidad y justicia que son propios del derecho. Y que por lo cual tiene la obligación de proteger a la clase más débil de aquella que posee y es dueña de los medios de producción.

Después de una incesante lucha de los trabajadores para que el estado reconociera el Derecho Sindical a través de la Carta Magna de 1917, como una garantía social se logra un significativo avance con el artículo 123 Constitucional, y se culmina con la fracción XVI del apartado "A", que a la

⁴³ BUEN. Nestor de. Ibidem, p.533.

⁴⁴ DE LA CUEVA. Mario, Idem.

⁴⁵ CHARIS GOMEZ, Roberto, Ibidem, p. 84.

letra dice “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;”

Y en la realidad solo se cumplió con la formalidad jurídica Constitucional, en el transcurso del tiempo nos hemos dado cuenta que está llena de carencias y obstáculos para que los sindicatos funcionen adecuadamente, comenzando por su nacimiento.

Es opinión de Margorie Ruth Clark, es también a partir de que se instituyó la figura sindical que “...Las organizaciones obreras mexicanas han estado en la posición un tanto anómala de poseer las leyes laborales más avanzadas del mundo, aparte de Rusia, y únicamente beneficiarse de esta legislación en la medida en que han sido capaces, a través de su propia fuerza o de intrigas políticas, de ejercer la presión suficiente para garantizar el cumplimiento de estas leyes” y continúa, “Pues durante el resto de su administración, Carranza se aferró firmemente a la actitud que había adoptado en 1916, de que no debería permitirse a la clase obrera en circunstancia alguna, erigirse en un poder en el país, el gobierno de Carranza estaba en contra de cualquier aumento de privilegios a las clases bajas por miedo a que estas fueran a tomar el mando. Otorgó a la clase obrera concesiones ocasionales, pero no tuvo una política de amistad hacia los obreros.”⁴⁶

Y es lógico desde la historia misma se ha ido arrastrando una larga cadena de vicisitudes, pues el reconocimiento de un derecho Sindical, fue más por necesidad de apaciguar las inquietudes de los trabajadores que por ganas de cumplirlo.

En 1931, se adoptó una ley laboral a nivel federal la cuál ratificaba el reconocimiento del Derecho Sindical motivado por la Constitución de 1917, en el artículo 232 de la Ley Laboral menciona que “La asociación de trabajadores o de patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”. De este modo se establece un Derecho que a la par se anula, pues como ya se

⁴⁶ CLARK, Marjorie Ruth, La Organización Obrera en México, cuarta reimpresión, Era, México, 1998, p. p. 45 y 52.

menciono, es en ésta misma legislación laboral que se instituye de igual forma el requisito del registro sindical.

Posterior a la Ley Laboral de 1931, es el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, éste se suscribe por México y desde un inicio obligándose a respetar en todas sus partes, al elevarlo a la calidad de Ley Suprema para toda la federación esto de acuerdo al contenido del artículo 133 Constitucional, y en vista de que este acuerdo o Convenio fue posterior a la primera Ley federal del Trabajo de 1931, la siguiente de 1970 debió quitar todos los obstáculos para que los sindicatos desde su creación y hasta su muerte gozaran de una cabal libertad, en cumplimiento a un auténtico Derecho Sindical sin limitaciones que les impidieran ejercer como tales. Sin embargo no fue así pues a pesar de que la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, vuelve a consagrar el Derecho Sindical en su artículo 357 a cuyo tenor señala “Los trabajadores y los patronos tiene derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. A su vez reitera la necesidad del registro 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”

En este artículo se limita y obstaculiza un derecho legítimo y constitucionalmente establecido, no solo es violatorio de una ley suprema interna como lo es la Carta Magna sino también es violatorio de un Convenio Internacional. Y aquí quizá la Ley federal del Trabajo de 1931 sea menos cuestionable en este sentido pues fue anterior al Convenio 87 de la OIT., pero la Ley Laboral de 1970 no pueden debe ignorar este gran obstáculo que significa el registro sindical, porque a la par de no funcionar legalmente como sindicato, además viola derechos individuales de cada trabajador, al no poder contar con una organización sindical, quedando a expensas de los abusos patronales.

2.4. PROTECCION AL DERECHO DE SINDICAL.

En torno a la protección del derecho de sindical o de sindicación definiré primero que sindicación “Es la acción y efecto de sindicarse (se), y a su vez, esta palabra significa “Ligar (se) varias personas de intereses comunes para formar un sindicato”, o sea, “una asociación formada para la defensa de intereses comunes a los asociados”.⁴⁷

Así tenemos que el derecho de asociarse libremente es un aspecto básico del principio de libertad, y está reconocido en el artículo 9º Constitucional que dispone “ No podrá coartar el Derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito” y en la fracción XVI del artículo 123 apartado “A”, de la Constitución, que otorga el derecho tanto a obreros como a los empresarios “ Para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

La Ley Federal del Trabajo también hace mención a la protección al derecho de sindicación en su artículo 358 que a la letra dice “A nadie puede 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 opuesta”.

En contra posición al contenido de este artículo encontramos el artículo 363 de la propia Ley Laboral que nos señala que “No pueden formar parte de 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”.

Si bien es cierto la Ley de la materia define que “trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado” y el artículo 357 nos menciona que “ Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a formar parte de constituir sindicatos”, no se esta respetando el derecho de libertad sindical o de sindicación conforme a

⁴⁷ Diccionario Jurídico Mexicano, tomo p-z, Instituto de Investigaciones Jurídicas, segunda edición Porrúa, U. N .A. M. México. 1988, p.2921

lo establecido en los preceptos antes analizados, así como tampoco se ha considerado el Convenio número 87 de la OIT, en su artículo 11 que nos dice que “Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté vigente 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.

CAPITULO III.

LA NORMATIVIDAD DE LOS SINDICATOS EN MEXICO.

3.1. Características y Organización de Los Sindicatos En México

3.2. Formas de Sindicación.

3.3. Requisitos para su constitución y Registro.

3.4. Funcionamiento y Finalidad de Los Sindicatos.

3.5. Efectos Legales.

3.5.1. En caso de aceptación del registro.

3.5.2. En caso de no ser registrados.

3.6. Disolución de los Sindicatos.

Ahora bien como ya se ha hablado de los conceptos básicos que se manejan en este trabajo, de la historia de los sindicatos y de sus enfoques; es necesario realizar el análisis de estos a profundidad, de manera que se debe hacer hincapié en las características y organización de los sindicatos, asimismo es imprescindible conocer los elementos que lo integran, es decir, sus elementos objetivos y subjetivos, del mismo modo se hará un desglose del funcionamiento estructural de las organizaciones sindicales, en su forma más genérica, o sea, conforme a derecho, para posteriormente analizarlo en forma particular, de manera interna, con el propósito de encontrar, entender y determinar la importancia que éste tipo de organizaciones tiene para la clase trabajadora.

Visto lo anterior, entrare al análisis de los obstáculos legales que se presentan en cuanto al procedimiento de registro de los sindicatos y se fundamentara con base a la Ley y desde el punto de vista de distintos juristas, la conformación de la letra y la práctica, y para completar esta idea y la aseveración de la cual me hago partícipe examinare los efectos legales desde su aplicación en el campo del derecho hasta su aplicación a las organizaciones sindicales; en caso de aceptación del registro, como en el caso de no ser registrado, sin importar el motivo, el perjuicio que éstos sufren y la dimensión hasta llegar a sus últimas consecuencias.

3.1. CARACTERÍSTICAS Y ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS EN MEXICO.

Como características de los sindicatos debemos entender todo aquello que lo identifica y diferencia de otras organizaciones sociales por: los fines que persiguen, las clases sociales que los componen, su desarrollo histórico y las normas jurídicas que los rigen.

a) Por los fines que persiguen:

Los sindicatos se caracterizan por tener fines distintos de otras organizaciones sociales, pues persiguen siempre o prioritariamente fines económicos como pueden ser salarios, aguinaldos, participación de utilidades, indemnizaciones, etc., y con las condiciones generales de trabajo y de seguridad e higiene. A diferencia de otras organizaciones que persiguen fines de tipo ecológico, pacifista sexista, racial, etc.

Por esto se caracteriza su actividad, su finalidad es primordialmente logros de carácter laboral, aunque después de esta finalidad, también se ocupen de otros fines secundarios como pueden ser la educación de sus agremiados, el fomento a las actividades culturales y deportivas, de capacitación y adiestramiento, etc.

b) Por la clase social que lo constituye: es indudable que los sindicatos están constituidos únicamente por dos clases sociales: la primera esta formada por trabajadores del campo y la ciudad quienes no son dueños de los medios productivos, por lo tanto son subordinados a la segunda clase social que integra sindicatos y son los patronos, dueños de los medios de producción. Cada clase social, se aglutina en un sindicato correspondiente a su clase, por lo que existen por separad sindicatos de trabajadores y sindicatos de patronos, con la particular característica de que se intercalan los unos con los otros, ya que cada una persigue fines distintos.

En atención a la clase social que nos ocupa Borizov conjuntamente con otros autores las definen de la siguiente forma: "...Grandes grupos sociales que se diferencian por el lugar que ocupan en el sistema, históricamente condicionado, de la producción social; por su relación (casi siempre fijada y formulada jurídicamente) con los medios de producción por su papel en la organización social del trabajo, y, consiguientemente, por el

modo de percibir la parte de la riqueza social de que disponen, así como por la magnitud de la misma.”⁴⁸

c) Por su desarrollo histórico: como ya se mencionó anteriormente, la historia previa al sindicalismo es el movimiento obrero, que se da a partir del auge industrial, precisamente al calor de los inventos y avances tecnológicos y descubrimientos científicos, lo que culminó en una nueva y bien establecida relación laboral, asimismo, se fijaron nuevos roles en la división del trabajo, y se marcaron límites o brechas que separan a unos y a otros dentro de la industria, es decir, entre los sujetos que en esta intervienen. Lo que originó la aglutinación de los grupos, los primeros dueños de la industria y los subordinados de estos, tremendamente explotados, marginados y desposeídos del producto real de su trabajo.

A través del tiempo unieron esfuerzos hasta conformarse en una organización *SUI GENERIS*, constituida por trabajadores únicamente, para luchar contra la explotación humana y económica llevada a cabo por los patronos.

Efectivamente la característica histórica del sindicato es peculiar, de origen deferente del desarrollo histórico de cualquier otra organización, y es el alfa y el omega de la economía popular, y actualmente sigue marcando el modo de vida de la clase social mexicana.

d) Por las normas que los rigen: esta característica es en la actualidad de suma importancia, pues enmarca a los sindicatos dentro de una legalidad específica, existiendo una codificación especial para lo relacionado con cuestiones de tipo laboral.

Dentro de las ramas del derecho, las normas que rigen a los sindicatos son del Derecho Público y , en una subdivisión de éste encontramos al Derecho del Trabajo o Laboral, así pues tenemos que las relaciones laborales sólo podrán resolverlas e intervenir en ellas normas de orden laboral, en otras palabras la Ley Federal del Trabajo; excluyendo a las normas de otro tipo ya sea público o privado, es decir, la característica jurídica de los sindicatos esta contenida en la Ley Laboral y en ningún otro campo del derecho más que en materia laboral; así mismo, esta ley solo

⁴⁸ BORIZOV, et.al., Diccionario Marxista de Economía Política, Quinto Sol, sexta edición, México. 1995, p. 29.

regirá lo correspondiente a las relaciones laborales y en su caso a los sindicatos excluyendo del mismo modo regir otro tipo de relaciones como podrían ser de comercio, civiles, de familia, penales, etc. Y del mismo modo, evitará normar otro tipo de organizaciones que no sean sindicales o laborales.

Ahora bien, como organización sindical deben entenderse una serie de factores que convergen para dar forma y sentido a un fin bien definido. Es decir, en una organización sindical, debe existir el factor humano en conjunto cuyo acuerdo de voluntades e ideas dan lugar a la suma de esfuerzos encaminados a lograr objetivos comunes en beneficio de sus miembros. La suma de esfuerzos son precisamente esos factores intermedios tales como orden, la disciplina y la disposición de los agremiados para llegar a esos objetivos comunes que beneficiarán a la clase social que compone a la organización.

Cabanellas dice que organización es sinónimo de disposición y arreglo u orden, señalando que "...Es el conjunto de elementos personales reales e ideales; es decir una empresa donde no existe finalidad lucrativa". Y continua "La organización implica la existencia de planes y la inclinación a ellos en el desenvolvimiento o actividad que se trate, a mas del mantenimiento de los propósitos primeros, no obstante las vicisitudes in conjeturables provenientes de lo externo. El orden social genérico, el exceso de organización conduce a la reglamentación de los casos que es el cuadro más parecido y fotografía real a veces de los pueblos tiranizados, que no se equiparan por ello sólo a los más sólidos."⁴⁹

Según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 del capítulo II; define a la organización sindical como "La asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Sin embargo, esa asociación tiene su especificidad en cuanto al número mínimo de trabajadores y patronos; el artículo 364 de la citada Ley indica que "Los sindicatos deberán constituirse con 20 trabajadores en servicio activo o con patronos por lo menos.

⁴⁹ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, T V, Heliasta, Buenos Aires Argentina. 1981, p. p. 707 y 708.

Del mismo modo existen condiciones que excluyen la actividad de algunos de sus miembros como la composición de la directiva sindical, en el artículo 372 a cuyo tenor nos referimos “No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

Fracción I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y

Fracción II. Los extranjeros.

Situación por más criticable, ya que éste último artículo menciona limitantes para la clase trabajadora, y no así para la clase patronal. En fin y como quiera que sea, el caso es que aún cuando se conservan matices de lo que en un inicio fue el objetivo principal de la organización sindical en México; actualmente se ha desvirtuado en gran medida dado el monopolio sindical que prevalece, gracias a los obstáculos legales y políticos del sistema gubernamental mexicano, que en forma limitativa impiden el nacimiento y desarrollo de alternativas sindicales para que los trabajadores del campo y la ciudad ejerzan de pleno derecho la legitimidad histórica de sus justas demandas.

3.2. FORMAS DE SINDICACION.

Mario de la Cueva se refiere a las formas de sindicación diciendo que consisten en "...Las varias estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir las organizaciones de trabajadores y patrones". Señala que en las primeras décadas del siglo XX la sindicación no tenía las variantes que se manifestarían después. El artículo 123 en su fracción XVI de la Constitución mexicana de 1917, le dio una gran elasticidad al decir que "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera." o sea que propicia distintas formas de la sindicación.

Sigue expresando el maestro Mario de la Cueva, "...Que se ha oscilado entre dos corrientes, la sindicación única y la sindicación plural.

La sindicación única es el sistema que consiste en la formación de un sindicato único, el cual debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, o de una rama de la industria, ya sea en empresas instaladas en un estado, o en dos o más entidades federativas.

Y el sindicalismo plural contempla la posibilidad de formar varios sindicatos independientes entre sí, en una empresa."⁵⁰

En Francia hubo una polémica en torno de esos dos criterios, entre dos grandes maestros Georges Scelle y Paul Durant. El primero sostuvo en 1927 que "...El interés profesional es uno solo, por lo que la sindicación plural crea una contradicción fundamental entre la representación y defensa de dicho interés y la formación de asociaciones opuestas las unas a las otras."

Paul Durant replicó en 1956, que "...Un sindicato único corre el riesgo de desgajarse por conflictos internos; y por otra parte, no es aconsejable confiar a una sola corriente ideológica la representación de la comunidad obrera. El monolitismo sindical es tan indeseable como el sistema del partido político único."

⁵⁰ DE LA CUEVA. Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, t.II, Porrúa, México. 1979, p. p. 323 y 324.

En México también repercutió esa polémica, entre los partidarios de la sindicación única y la sindicación plural, y se llegó al criterio de que no debía tratarse de una imposición del Estado, sino que las formas de sindicación deberían quedar a elección de los trabajadores. Este criterio se estableció en la Exposición de Motivos de la Ley federal del Trabajo de 1931, el cual fue adoptado en la Ley de 1970, puesto que había sido convalidado durante el largo periodo de su vigencia. Es ilustrativo transcribir lo conducente de la citada exposición de motivos.

“...La libertad sindical, indiscutiblemente, tiene inconvenientes. La acción sindical solamente puede alcanzar su eficacia plena cuando los trabajadores forman un grupo compacto. El fraccionamiento engendra la indisciplina, la lucha ínter gremial que trastorna la paz social y dificulta, por último, el buen entendimiento de los factores de la producción. Pero si el sindicato único es el término deseable de todo esfuerzo de organización. A él debe llegarse como consecuencia de la acción de las mismas agrupaciones y no por una imposición del estado.”⁵¹

Sin embargo, la Ley de 1970 estableció ya nuevos rumbos para el sindicalismo, con nuevas modalidades. Así, el artículo 388 contiene normas para dirimir los conflictos de titularidad del contrato colectivo de trabajo a favor del sindicato que la demanda cuando acredita contar con la mayoría de los trabajadores que prestan servicios en la empresa del caso, mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, conforme a los artículos 388 y 389; disposiciones que no existían en la ley de 1931, las cuales evitan el procedimiento de huelga para resolver estos conflictos, lo que no estaba previsto en la Ley anterior.

Esto tiene importantes repercusiones, porque conforme a la Ley de 1931 cuando había varios sindicatos gremiales en una misma empresa, los sindicatos industriales aunque tuvieran trabajadores agremiados en esa empresa no podían reclamar la titularidad del contrato colectivo de trabajo; pero actualmente, conforme a lo dispuesto en el artículo 388 fracción III, si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, y el número de los afiliados al sindicato industrial de la misma profesión es mayor que el de

⁵¹ ORTIZ RUBIO. Pascual. Exposición de Motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931. p. 214.

los sindicatos gremiales o de empresa, podrá aquél demandar la titularidad del contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 389.

Significa que el criterio de la Ley de 70 en definitiva es procurar la formación de los sindicatos fuertes y propiciar la desaparición de los sindicatos gremiales cuando hay sindicatos industriales o de empresa.

El sistema de la Ley de 1970 que permanece vigente, no obstante las reformas procesales de 1980, es limitativo. Señala Mario de la Cueva que "...La comisión elaboradora del proyecto de Ley, pensó en implantar una libertad ilimitada de formas de sindicación, teniendo en cuenta el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que así lo indica; pero si no tuvieron interés en que hubiese esa libertad irrestricta de formas de sindicación, más bien consideraron que eso podía dar margen a que hubiera sindicatos paja."⁵²

Por ello se establecen formas de sindicación comprendidas en el artículo 360 de la Ley vigente, que pueden ser: gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios.

I.- Gremiales: Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

II.- De empresa: Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

III.- Industriales: los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

IV.- Nacionales de Industria: Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y

V.- De oficios Varios: Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Los sindicatos de patronos de acuerdo al contenido del artículo 361 de la ley laboral pueden ser:

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

⁵² DE LA CUEVA Mario. *Ibiden*.

II.- Nacionales: Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades Federativas.

Mario de la Cueva señala que "...Los sindicatos gremiales son una reminiscencia anacrónica de épocas medievales, en donde estaban muy poco diversificadas las profesiones a diferencia de la diversificación de la actividad laboral en las grandes industrias en la actualidad. Considera que el sindicatote empresa es el primer paso hacia la formación de grandes sindicatos industriales, donde se supera la solidaridad profesional por una solidaridad de clase. Sin embargo, al mencionar el artículo 386 del contrato colectivo de trabajo, el cual comprende a "Una o más empresas o establecimientos", se ha propiciado indirectamente la posibilidad de un fraccionamiento de la unidad sindical; no obstante que el artículo 360 de la ley Laboral habla de los sindicatos de empresa, pero no de sindicatos de establecimientos, por lo que puede haber sindicatos que celebren contratos colectivos de trabajo en un establecimiento. Mario de la Cueva, preveía el derecho de huelga como "...El derecho del sindicato de una empresa, y descarta que hubiere varios sindicatos en una empresa."⁵³, lo que ha sido desvirtuado en la realidad actualmente.

⁵³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, t. II, Porrúa, México. 1979, p.331.

3.3. REQUISITOS PARA SU CONSTITUCION Y REGISTRO.

Mario de la Cueva da el nombre de requisitos para la constitución de los sindicatos a "...Los elementos humanos, sociales y jurídicos que le dan existencia como personas jurídicas."⁵⁴

El maestro los divide, en requisitos de fondo y requisitos formales. Los requisitos de fondo atañen a los elementos sustanciales, como la calidad de las personas que concurren a su organización, su funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores. Y los requisitos formales comprenden las formalidades que la ley señala para el reconocimiento de su personalidad jurídica.

En cuanto a las personas, aunque los sindicatos pueden ser patronales, la característica sindical en México reside en la agrupación de los trabajadores, que además corresponde al origen histórico de la necesidad de contrarrestar con la agrupación numérica de los obreros, el poder económico del patrón.

El artículo 356, de la ley Federal del Trabajo, en lo conducente, lo define como "La asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"

El concepto de asociación también está contemplado en el artículo 9º Constitucional, pero éste atañe a una garantía política, dentro de los principios clásicos de liberalismo, en tanto que la fracción XVI del artículo 123 Constitucional contiene una garantía eminentemente laboral.

La finalidad del sindicato en el derecho mexicano consiste en servir de instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores, en las relaciones de trabajo, obrero-patronales, lo que significa una actuación de carácter económico social para obtener reivindicaciones obreras y elevar la condición de vida de los trabajadores en un sentido amplio, que abarque las mejoras salariales, capacitación y adiestramiento, formación cultural y deportiva, etcétera.

El artículo 364 de la Ley laboral indica que los sindicatos de trabajadores deberán constituirse con un número de 20 en servicio activo

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario, *Ibidem.* p. p.331 y siguientes.

como mínimo. Hay que aclarar que esos 20 trabajadores no necesariamente tienen que ser de una misma empresa, pues si se trata de un sindicato industrial, puede estar constituido con 20 trabajadores mayores de 14 años según lo dispuesto por el artículo 362, aunque no podrán ser parte de la directiva los trabajadores menores de 16 años ni los extranjeros, esto de conformidad con el artículo 372. Así mismo el artículo 363 de la ley laboral nos indica que no pueden formar parte de los sindicatos de obreros los trabajadores de confianza. Si la finalidad del sindicato no es la prevista en el artículo 356 de la Ley de Trabajo esto es “Para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”, podrá ser causa de negativa del registro, en términos del artículo 366 fracción I de la Ley Laboral.

Cabe agregar que conforme a las reformas constitucionales y legales de 1974, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres para formar parte de los sindicatos y desempeñar puestos directivos en los mismos.

Los requisitos formales están señalados en el artículo 365 de la Ley federal del trabajo, a saber:

Artículo 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 casos de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

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

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

Ha sido motivo de controversia el requisito del registro del sindicato, por que contraviene lo dispuesto en el artículo 357 de la propia Ley Laboral:

Artículo 357 “Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin autorización previa”. Esto aunado al contenido del artículo 2º del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo que a la letra dice: “Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Sin embargo cabe señalar que existen criterios que señalan que el requisito del registro de un sindicato ante la autoridad competente es inherente a su carácter de persona moral para acreditar su personalidad jurídica ante terceros, del mismo modo que una sociedad civil o mercantil se inscribe en el Registro Público de Comercio, sin que el estado intervenga en la organización interna de esa sociedad.

Ahora bien, el artículo 366 de la Ley Laboral enumera los casos en los cuales únicamente podrá negarse el registro a un sindicato:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior. Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Si la autoridad 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 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.

El último párrafo de la fracción III del artículo 366, ha motivado dudas acerca de la posibilidad de que exista un registro automático del sindicato, cuando la autoridad ante la que se presentó la solicitud de

este registro no resuelve dentro de un término de sesenta días; pero eso no produce el efecto de tener por hecho el registro, sino que los solicitantes tienen que requerir a dicha autoridad para que dicte resolución, y si es omisa en hacerlo dentro de los tres días siguientes a la presentación de ese requerimiento, entonces se tendrá por hecho el registro quedando obligada la autoridad a expedir la constancia respectiva dentro de los tres días siguientes.

Una vez efectuado el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y previsión Social o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según se trate de un sindicato federal o de un sindicato local, tendrá acreditada su personalidad jurídica ante todas las autoridades, conforme a lo establecido en el artículo 368 de la Ley federal del Trabajo.

3.4. FUNCIONAMIENTO Y FINALIDAD DE LOS SINDICATOS.

Sin duda alguna, toda organización o institución conlleva una estructura funcional que contiene elementos objetivos o materiales y elementos subjetivos o inmateriales, dentro de los primeros encontramos a las personas, documentos y patrimonio.

Dentro de los segundos consideramos el acuerdo de voluntades, los principios que rigen a la organización su autonomía y el fin u objetivos.

PERSONAS: Como elemento material o físico es el de mayor relevancia ya que es el que hace posible la formación de una organización sindical.

DOCUMENTOS: Es otro de los elementos materiales, dentro de estos se encuentra desde el acta constitutiva, estatutos, acta de asamblea donde se eligió la directiva, hasta acuerdos internos y externos como sindicato, asimismo la solicitud de registro y la certificación del registro expedida por la Secretaría del Trabajo y previsión Social, o por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. En los casos de quedar registrado el sindicato. Y en sí todos aquellos documentos que el sindicato guarde de manera gráfica.

PATRIMONIO: Elemento material u objetivo, considerado como todo aquel conjunto de bienes apreciables en dinero, mismos que deben ser aplicables a los fines del sindicato. Este elemento lo contempla la ley federal del trabajo en su artículo 371 en sus fracciones XI a la XIV que a la letra dicen:

Fracción XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

Fracción XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

Fracción XIII. Epoca de presentación de cuentas;

Fracción XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.”

De igual manera, la capacidad para la adquisición de bienes muebles e inmuebles por parte del sindicato es establecida por el artículo 374 que versa de la siguiente manera:

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

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

Artículo sumamente desafortunado éste último, pues como ya se había mencionado en otros capítulos de éste trabajo de tesis limita de manera legal a los sindicatos que no se registren; despojándolos de ser y actuar como personas morales y por tanto mutilando su capacidad para la adquisición de bienes muebles e inmuebles. Creando así un vacío en este sentido.

EL ACUERDO DE VOLUNTADES: Primer elemento subjetivo y el más importante, debido a que sin él ni los elementos materiales, ni los inmateriales podrán llevarse a cabo, sin éste elemento de convergencia de las partes que más tarde integraran una organización sindical.

El acuerdo de voluntades, también conocido como consentimiento, es desde luego un ente subjetivo, pues aún cuando no puede demostrarse plenamente está latente. Ya sea en forma tácita en su lucha diaria, ya sea de manera explícita integrada en un acta constitutiva, misma que sólo podrá hacerse valer en el caso de haber obtenido su registro el sindicato de que se trate, ya que este elemento subjetivo de dichas organizaciones se ve limitado por la misma ley que supone protección y respeto a los trabajadores.

LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN A LA ORGANIZACIÓN: Es el elemento subjetivo que guiará el rumbo del sindicato y que en parte se establecen en los estatutos y reglamentos internos tanto para los registrados como para los no registrados.

En el caso de los registrados menciona el artículo 359 de la Ley Laboral lo siguiente: “Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”

Y en cuanto a los no registrados, de igual forma se establece aunque quizá de manera más radical que en los sindicatos oficializados; sin embargo y pese a todo, los principios quedan en la subjetividad porque registrados o no, el llevarlos a cabo implica un sin fin de situaciones, ideológicas y por supuesto actuaciones o actividades que coincidan con lo planeado en un inicio. Así unos con derecho de llevarlo a cabo (aunque a veces no se

cumpla), y otros sin el (aunque si traten de cumplirlo) quedan en su modo de percibir su entorno social y primordialmente económico.

SU AUTONOMIA: Aun que ya se ha hablado de esta en otro capítulo de esta tesis, ahora se reafirma que la autonomía es un elemento subjetivo, porque depende, como ya se mencionó, que en muchos de los casos existe la ingerencia, casi directa de entes extraños a la organización sindical que determinan de antemano su nacimiento, vida y muerte. Esta ingerencia es desde el punto de vista político hasta el punto de vista jurídico, y desde este último es de donde se controla con más firmeza a las organizaciones sindicales, obstaculizando y menoscabando a cada momento las garantías otorgadas por el artículo 123 apartado "A" de la Constitución y del mismo modo el Convenio número 87 de la organización Internacional del Trabajo.

EL FIN U OBJETIVOS: Incluido dentro de la clasificación de los elementos subjetivos de los sindicatos, puesto que aunque todos sabemos que es para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, éstos pueden variar, dependiendo de cuales intereses, tanto pueden ser únicamente de orden económico y nada más para sus agremiados, como pueden ser la defensa, mejoramiento y el estudio de intereses más generales, como clase social que incluya intereses de tipo político y desde luego de tipo económico, al respecto nos dice Juan B. Climent, lo siguiente: "El concepto de defensa de los intereses obreros tiene distintas perspectivas: puede tratarse del mejoramiento de la clase trabajadora en el marco de las relaciones obrero-patronales que atañen a la empresa o establecimiento comprendidas en el contrato colectivo o contrato ley, en cuyo caso mantiene un objetivo de reivindicación obrera en el campo de la contratación colectiva; o bien una perspectiva mas amplia que contemple el interés de la clase obrera en general, con miras a una transformación del régimen social.

Un ejemplo de ésta última corriente lo representa la concepción marxista de León Trotsky, en su opúsculo **SOBRE LOS SINDICATOS**, en él sostiene la tesis de que los sindicatos no pueden limitarse en sus objetivos a reivindicaciones económicas, con independencia de una finalidad política revolucionaria, sino que deben actuar como una plataforma de lucha dirigida

por un partido político revolucionario. Así, expresa su concepción de la DEMOCRACIA SINDICAL”⁵⁵

Oscar Gabriel Ramos dice: “...En la vida práctica y legal no puede surgir un sindicato si sus miembros no están ligados por una relación de trabajo subordinado. Eso es lo que tienen en común”, continúa más adelante, “Aunque después de constituido el sindicato este persiga fines más amplios y se asocien a él, por lo menos los trabajadores, quienes no lo son actualmente pero pueden llegar a serlo”, menciona posteriormente, “...Que aquellos puedan aspirar a cambiar la sociedad total, incluso la forma de estado o de Gobierno, o intervenir en el ejercicio del poder público, no desdice su objetivo primario: la defensa, estudio y el mejoramiento de sus intereses comunes.”⁵⁶

ESTRUCTURA: como tal debe entenderse al aparato interno que sostiene a la organización sindical, mismo que va desde su estructura orgánica, funcional y reglamentaria, la cuál debe apegarse al marco jurídicamente establecido por la ley federal del Trabajo.

En relación con la estructura orgánica, su composición empieza desde la ASAMBLEA CONSTITUTIVA como órgano supremo para la normatividad de éste, pues a partir de esta se origina el sindicato mismo a través de sus estatutos, es sin lugar a dudas el órgano legislativo del sindicato.

El Convenio número 87 de la OIT., expone en su artículo 3º lo siguiente “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a eliminar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”⁵⁷

en relación a este artículo internacional, encontramos el artículo 371 de nuestra ley Laboral que señala los parámetros legales a seguir para regir la estructura y funcionamiento de los sindicatos.

⁵⁵ CLIMENT BELTRAN, Juan B, Derecho Sindical, Esfinge, México. 1994. p. 75.

⁵⁶ RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, Trillas, México. 1991.p.10

⁵⁷ CHARIS GOMEZ, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, Anexo 6. p.p. 298 y 299.

Juan B. Climent dice respecto de la estructura orgánica: "...La asamblea es un órgano y su contenido son las manifestaciones de voluntad en cada caso en que se exterioriza la voluntad de la misma. La asamblea es un órgano del mismo modo que los comités ejecutivos del sindicato, con la diferencia de que la asamblea tiene una función legislativa de mayor rango, y el comité ejecutivo sindical cumple los acuerdos de aquella y atiende los asuntos administrativos.

La asamblea es un órgano deliberante y las directivas sindicales son órganos ejecutivos."⁵⁸

De este modo, la directiva es el siguiente nivel jerárquico, de manera descendente, y tiene a su cargo además de la ejecución de los acuerdos sindicales, el de gestoría y representación del sindicato y sus socios, es pues promotora y conductora de su vida cotidiana y futura,

Después siguen los comités o comisiones, las cuales se encargan de aspectos especiales como son: vigilancia, seguridad e higiene, fiscalización, etc. Desde luego también existen comités eventuales, como el de organización de eventos relacionados con las actividades sindicales. En otros casos, existen delegaciones, que se encargan de asuntos de trabajo como: resolver cuestiones menores que se suscitan dentro de la empresa o establecimiento.

En cuanto a la estructura funcional, diremos que ésta es la manera en que opera toda estructura orgánica, en este caso la sindical. El funcionamiento se da desde la disciplina de sus miembros, en la rendición de cuentas del órgano directivo hacia la base sindical, las funciones de los órganos u organismos sindicales, los periodos de asamblea, en las sanciones disciplinarias, derechos y obligaciones de sus miembros, plan de acción y por último la disolución de la organización.

En fin la estructura funcional de un sindicato es en pocas palabras la vida operativa cotidiana de la organización. En efecto, para que pueda hablarse de la funcionalidad de un sindicato, debe hacerse mención de la normatividad que lo rige, y ésta normatividad se divide en dos partes: en general y en particular; desde luego que la segunda subordinada en cierta

⁵⁸ CLIMENT. Juan B. op cit. p. 81.

forma a la primera, es decir, la normatividad general que es la que establece la Ley federal del trabajo pone ciertas condiciones que la normatividad particular, que es la interna (estatutos y reglamentos) no puede pasar por alto. Ya que si bien es cierto que la misma ley en su artículo 359 establece libertades en organización, estructura y funcionamiento de los sindicatos en otros se las restringe, caso concreto el artículo 371, fracciones VII y VIII, en el caso de la primera fracción citada, estipula lineamientos para las sanciones disciplinarias, y en la segunda fracción en cuestión, establece formas de convocatoria a asambleas ordinarias.

De éste modo la vertiente general es el patrón a seguir y a los que se tiene que apegar la vertiente particular que es la que los propios miembros del sindicato dictan o legislan para dirigir su vida presente y futura.

Ahora bien, quizá en cumplimiento con lo que establece el artículo 123, fracción XVI del apartado "A", y al compromiso que existe por parte de nuestro país con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el artículo 359 de la Ley Laboral versa de la siguiente forma: "Los sindicatos tienen el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción".

Sin embargo, ésta libertad o libertades aquí citadas en atención a leyes superiores poco a poco va encontrando su antítesis en subsecuentes artículos de la misma legislación, pues como antes ya se mencionó, la misma ley plantea lineamientos generales y básicos para la regulación de su vida interna, lo cuál se ha convertido en un arma de doble filo, ya que por un lado protege o intenta proteger a los miembros sindicales de los abusos de autoridad de la directiva y por otro en cierta forma coarta otras formas de llevar a cabo otro procedimiento tanto para las sanciones como para la expulsión de sus agremiados, injusticias que de todas formas ocurre en no pocas ocasiones por la presión que ejercen las autoridades sindicales hacia el grueso de sus miembros.

La disciplina que cada miembro habrá de observar es importante, ya que depende de esta la realización de los fines sindicales que se hayan propuesto llevar a cabo. Y es precisamente aquí en donde comienza realmente el funcionamiento del sindicato.

Respecto al funcionamiento de la directiva: ésta debe rendir cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, en asamblea a su base trabajadora cada seis meses por lo menos de acuerdo al contenido del artículo 373 de la ley federal del Trabajo. Asimismo, estas asambleas están normadas por la misma legislación laboral que en su artículo 371 fracción VIII, señala la forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas 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 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar a la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de 10 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 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos.

Pero la vida de un sindicato también tiene obligaciones externas como lo señala la ley de regencia en su artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:

Fracción I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran a su actuación como sindicatos.

Fracción II. 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

Fracción III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Ahora bien, en relación con los derechos y obligaciones que se contraen por cada individuo agremiado a un sindicato, podría ser, como es lógico, la obligación de asistir a las asambleas sindicales, el pago de cuotas para cubrir necesidades de la organización, la procuración y preservación de sus principios sindicales (según el caso), cumplir correctamente con las comisiones o delegaciones que se le asigne a cada miembro, etc.

En lo que toca a su actividad política, dependerá de cada sindicato, pero en casi todos se establecen los casos en los que llegaran a la huelga; el modo de negociación para firmar convenios, contratos colectivos o contratos ley de trabajo; así como la representación de sus miembros y las alianzas que celebren con otros sindicatos, etc.

De igual manera, se establece de antemano las medidas que habrán de tomarse en caso de disolución del sindicato, para lo cual al artículo 380 también determina lo siguiente: “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”.

Todo lo anterior se da dentro del funcionamiento de los sindicatos, o al menos se presume de serlo, aun cuando falte el registro sindical; sin embargo, el mayor obstáculo que se presenta precisamente por no estar registrado; así tenemos que cualquier sindicato registrado o no, debe seguir primero los lineamientos generales que versan en los artículos antes relacionados, como regla mínima. Esto se comprende en sentido lato y en sentido estricto, cada sindicato se maneja, desde luego en apego a las bases legales, con sus propios reglamentos, mismos que darán vida a la organización sindical.

Obviamente, el largo y sinuoso camino lleno de obstáculos de los sindicatos que no están registrados, sea cual sea el motivo, siempre estará plagado de peligro de no funcionar adecuadamente, y en algunos casos de ni siquiera poder funcionar para garantizar los derechos colectivos de sus miembros, quedando, como hemos venido repitiendo, a merced de los abusos patronales, y por que no, hasta del estado mismo.

En cuanto a la finalidad de los sindicatos la encontramos contenida en el artículo 356 de la ley laboral, a saber:

Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El concepto de defensa de los intereses obreros tiene distintas perspectivas: puede tratarse del mejoramiento de la clase trabajadora en el marco de las relaciones obrero-patronales que atañen a la empresa o

establecimiento comprendidos en el contrato colectivo o contrato ley, en cuyo caso mantiene un objetivo de reivindicación obrera en el campo de la contratación colectiva; o bien una perspectiva más amplia que contemple el interés de la clase obrera en general, con miras a una transformación del régimen social.

Como lo vimos anteriormente un ejemplo de esta última corriente la representa la concepción Marxista de León Trotsky, sostiene la tesis de que “...Los sindicatos actualmente no pueden ser simplemente los órganos democráticos que eran en la época del capitalismo libre y ya no pueden ser políticamente neutrales, o sea limitarse a servir a las necesidades cotidianas de la clase obrera. Ya no pueden ser anarquistas, es decir, que ya no pueden ignorar la influencia decisiva del estado, en la vida del pueblo y de las clases. Ya no pueden ser reformistas, porque las condiciones objetivas no dan cabida a ninguna reforma seria y duradera. Los sindicatos de nuestro tiempo pueden servir como herramientas secundarias del capitalismo imperialista para la subordinación y adoctrinamiento de los obreros y para frenar la revolución, o bien convertirse, por el contrario, en las herramientas del movimiento revolucionario del proletariado.”⁵⁹

En el extremo opuesto se hallaba el sindicato vertical de la Falange Española, remedo del sistema corporativo Mussoliniano, establecido en el Fuero del Trabajo. En la Ley de 30 de enero de 1938, que organizaba la administración central del estado, el artículo 7º prohibía la constitución de sindicatos o asociaciones, cuya finalidad fuera la defensa de intereses profesionales o de clases. Posteriormente, en la Ley de Unidad Sindical de 26 de enero de 1940, se definía el sindicato vertical diciendo: “...Es una corporación de derecho público que se constituye por la integración en un organismo unitario de todos los elementos que consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico dentro de un determinado servicio o rama de la producción, ordenado jerárquicamente bajo la dirección del estado.”⁶⁰

⁵⁹ TROTSKY, León, Sobre los Sindicatos, Traducción de Susana Toddaro, Ediciones Pluma, Buenos Aires, 1974, p. 126 y siguientes.

⁶⁰ DÍAZ PLAJA, Fernando, La España Franquista en sus Documentos, Plaza y Janés editores Barcelona, 1976, p. 71.

Entre estas dos concepciones, Mario de la Cueva da su versión de la tesis mexicana diciendo que "...Durante la vigencia de la Ley de 1931, bajo la influencia del individualismo, se sostuvo que la asociación profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en sí mismo."⁶¹ ese era el pensamiento del maestro de la Cueva en su primer tratado sobre Derecho Mexicano del Trabajo.

Ahora bien en El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, le asigna finalidades propias al sindicato, que trascienden los derechos individuales de los trabajadores, y sostiene que "El sindicato es un fin en sí mismo, orientado hacia la defensa de los intereses de la clase trabajadora, no individualmente considerada, sino en la perspectiva de la comunidad obrera. Pero su formación humanista aflora también al agregar que estas conclusiones no han de exagerarse, porque el hombre es el valor supremo de la naturaleza, y concluye con una síntesis de los valores individuales y sociales, y continua diciendo,. La diferencia fundamental entre el individualismo y la sociedad del mañana consistirá en que el hombre aislado, al que nada importa, ni sus semejantes ni el bien de todos, solamente podrá concebirse, según la sentencia aristotélica, como una criatura *supra o infra* humana, esto es, como un dios o una bestia."⁶²

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, después de las reformas del general Lázaro Cárdenas de 1940, que levantó la prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos políticos, el artículo 249 determina las actividades prohibidas a los mismos:

Queda prohibido a los sindicatos:

Fracción I. Intervenir en asuntos religiosos;

Fracción II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro;

Fracción III. Usar de la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen, Y

Fracción IV: Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.

⁶¹ DE LA CUEVA, Mario, El Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, Porrúa, México, 1954, p. 311.

⁶² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, Porrúa, México. 1979, p. p. 261 y 262

El artículo 378 de la Ley vigente, ha suprimido las prohibiciones contenidas en las fracciones III y IV, posiblemente porque podían implicar la prefiguración de actos delictuosos, para justifica medidas antisindicales:

Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos:

Fracción I. Intervenir en asuntos religiosos; y

Fracción II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

El concepto de actividades de lucro se ha flexibilizado en el sentido de que debe entenderse que no podrán ejercer la profesión de comerciantes habitualmente con ánimo de lucro, pero si esas actividades tienen fines de carácter social enmarcadas dentro de los objetivos del propio sindicato, son permisibles. Estamos viendo cotidianamente que los sindicatos tienen teatros, realizan actos culturales, disponen de tiendas sindicales. La habitualidad en realizar actos de comercio con ánimo de lucro, a que se refiere el artículo 3º fracción II, en relación con el 75 del Código de Comercio, es lo que distingue la calidad de comerciantes, pero si esos actos tienen una finalidad de carácter social, estimamos que no les atañe la prohibición del artículo 378.

Por otra parte, dicho artículo quizás esté en contradicción con las modernas perspectivas de la actividad sindical, que llegan a la creación de empresas sociales con participación de los sindicatos, las cuales responden a la evolución de los mismos.

En este sentido, cabe citar un interesante trabajo de Santiago Barajas Montes de Oca sobre este tipo de empresas.

Se refiere al artículo 25 Constitucional, el cual establece en lo conducente que "...Bajo criterios de equidad social y productividad se apoyará e impulsará a las empresas de los sectores social y privado de la economía. Y en cuanto a la actividad económica del sector social, incluye empresas que permanezcan mayoritariamente o exclusivamente a los trabajadores y, en general, de todas las formas de organización y consumote bienes y servicios socialmente necesarios."⁶³

Al respecto, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, elaboró un proyecto de ley sobre fomento y

⁶³ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Sistemas para la Formación de Empresas de los Trabajadores, U. N. A. M. México. 1988, p. p. 183 y 215.

creación de empresas del sector social. En dicho proyecto, en el punto concerniente a duración y administración de las empresas de los trabajadores, se alude a la participación de los sindicatos:

Tres deben ser los órganos de administración aparte de cualquier consejo o comisión sugeridos por la asamblea general de esas empresas; la propia asamblea, un consejo administrativo y un consejo de vigilancia. En empresas mayoritarias de trabajadores, si además participan sindicatos, personas morales o instituciones de los sectores público o privado, se indicará en los estatutos el grado de participación tanto en la administración como en los consejos que se formen.

Por otra parte no podemos dejar de perder de vista que el sindicalismo del siglo XXI debe contemplar las circunstancias que vive el país en el cambio estructural de nuestro modelo de desarrollo y el proceso de modernización industrial, demandan de los trabajadores y de sus organizaciones planteamientos propios y respuestas efectivas a las demandas de recuperación del poder adquisitivo del salario y una consistente elevación de los niveles de vida de los trabajadores y sus familias.

En este mundo globalizado se debe asumir íntegramente a la productividad y aspectos como la capacitación, la investigación científica y la tecnológica, el medio ambiente de trabajo. Por lo tanto se debe redefinir la participación de las organizaciones de trabajadores dentro de las estructuras de concertación, con capacidad administrativa y jurídica. Los contratos colectivos de trabajo deben profundizar en su función de instrumento de equilibrio entre el patrón y sus trabajadores y darle la justa importancia que tiene el proceso de negociación de las condiciones de trabajo para con ello elevar el nivel de vida de los trabajadores, pero sin perder de vista la problemática de la empresa, de la rama económica y del país en general.

Es indudable que una planta instalada tan obsoleta como la que existe en el país tendrá que modernizarse, pero los invictos tendrán que tomar la iniciativa para plantear hacia dónde deben modernizar la planta productiva.

Las organizaciones sindicales han propuesto que los procesos productivos tendrán que humanizarse, por lo que deberán participar en el diseño del proceso mismo, para evitar mayor explotación.

El sindicalismo debe afrontar los problemas nacionales. La recuperación de las organizaciones y la iniciativa de los trabajadores deben servir para que sus esfuerzos y reivindicaciones rebasen el límite del centro de trabajo y se proyecten como una fuerza homogénea nacional.

Se tendrá que replantear el poder de los sindicatos en la sociedad, profundizar en el sindicalismo revolucionario de carácter integral, que rebasa el ámbito fabril y que pueda dar respuesta a las necesidades de sus agremiados y sus familias en el ámbito de la colonia, el estado y la nación.

Los sindicatos deben crear una nueva cultura sindical, en la cual se debe atender a la organización no sólo para negociar las condiciones de trabajo, sino como un medio privilegiado para desarrollar otras cualidades de los trabajadores como portadores de conocimientos que avanzan en su calificación como ciudadanos que crecen en la medida que participan en la vida colectiva de su agrupación y desde ella en otros ámbitos de la sociedad.

Así tenemos que la Confederación de Trabajadores de México tiene la necesidad de promover la unidad y conciencia de clase en torno a las necesidades y luchas integrales del proletariado para la promoción del cambio social, político y económico, para el interés y abierta participación del cambio social. Ante lo anterior es necesaria la movilidad y participación en todos los aspectos enarbolando todas las demandas de la clase trabajadora.

La educación y capacitación, son los medios por los cuales debemos promover el cambio social redefiniendo el perfil del capacitando, así como el proceso educativo, pasando a ser éste un proceso formativo, rompiendo por completo con la educación y capacitación sólo para el mejoramiento de los bienes de producción, pues éstos no se reducen a las máquinas o al capital, educación y participación para la unidad y conciencia de clase.

Debemos trabajar en torno a la previsión social y ecológica, si entendemos que la participación sindical debe ser en torno al sindicalismo revolucionario de carácter integral, debemos tocar todos los elementos que afronten al trabajador, de su familia y de su entorno. De esta manera, la preocupación de sindicalismo y de la actividad juvenil debe ser sobre lineamientos de salud, drogadicción, reproducción, control natal, respecto al entorno ecológico, siendo vigilantes y promoviendo programas regionales,

estatales y nacionales, podemos atender los distintos problemas que aquejan al trabajador y su familia.

Debe haber promoción más amplia de los programas y ser constantes en sus estructuras estatales y regionales.

Debe existir también corresponsabilidad del poder ejecutivo con la clase trabajadora, respetando la Ley Federal del Trabajo, deteniendo la escalada de precios e implementando el salario móvil para la recuperación del poder adquisitivo.

En consecuencia, la participación política de México atraviesa por momentos muy interesantes, por lo que debemos cerrar filas para poder llevar nuestras ideas y dirigir las hacia un buen camino que nos permita ganar espacios, poniendo en alto el nombre de los jóvenes como el pilar principal.

El actuar no debe ser desordenado, fundamentalmente se deben tener lineamientos básicos que el sindicalismo revolucionario, de carácter integral permita el desarrollo de ideas, objetivos y estrategias, teniendo al trabajador como centro primordial del desarrollo.

3.5. EFECTOS LEGALES.

Para tener una idea mas clara de éste concepto, es conveniente separarlo en dos palabras, que son las que lo componen: la primera, EFECTO, lo entendemos como un hecho consecuencia derivada de otro hecho, en otras palabras, el primer hecho es el antecedente o causa del último hecho, el cuál viene a ser efecto.

En el campo del derecho, la palabra efecto, se aplica únicamente a los actos jurídicos, es decir, según la norma son las consecuencias que han de producir. En otras palabras, jurídicamente existen dos campos, el primero es el campo de la causalidad (mundo del ser, de la naturaleza, lo que de hecho sucede) en el que dada la causa se produce indefectiblemente el efecto; el segundo campo es el de la imputación (mundo del deber ser, la normatividad previamente establecida) a que dada la causa, la norma dispone que es lo que debe darse como efecto.

Continuando con el segundo concepto, la palabra legal nos indica que es cualquier caso que se ajuste a la normatividad jurídica, es decir, es todo aquello que la ley permite o prescribe como lícito.

Ahora bien, interpretando ambos conceptos en uno, resulta que como efectos legales debemos entender: las consecuencias jurídicas que se producen de un acto cualquiera que sea, siempre y cuando esté contemplado por la ley, según la causalidad será la imputación, que tendrá como consecuencia.

De lo anterior se desprende que, el mundo del ser es modificado por el mundo del deber ser, si el primero es de interés para el segundo. No todos los hechos o causas, provocan otro hecho de interés para el mundo del derecho, y por ende no es un efecto legal.

De éste modo observamos que todo acto produce consecuencias, sin embargo no todos son de relevancia para el derecho positivo.

Aplicando el concepto jurídico de efectos legales a las organizaciones sindicales, tenemos que, éstos producen consecuencias legales en varios y variados actos de su vida cotidiana, iniciando con su constitución, porque es un acto previamente establecido por las normas laborales y dentro de las cuales los sindicatos deben apegarse.

Posterior a su constitución, según el campo de la imputabilidad, debe cumplir con la solicitud de registro, y acto seguido registrarse (artículos 365 y 366 de la Ley Laboral)

Hecho lo anterior la organización sindical en cuestión comienza a producir efectos legales, según señala el artículo 368 de la ley Federal del Trabajo, a cuyo tenor nos dice “El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y previsión Social o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades”. Pero entonces, cabe preguntarse si solamente los sindicatos registrados producen efectos legales, ¿Qué hay de los no registrados, sea cual fuere el motivo?

Por el matiz de la ley y la interpretación de ésta, se deduce que efectivamente solo los sindicatos registrados pueden producir efectos legales, pues es el caso, que guarda silencio sobre los no registrados, es decir, no están contemplados en la vida jurídica, desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo, pese a que en nuestra Constitución Mexicana esté abierta la posibilidad, al igual que en las disposiciones del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

A continuación se analizarán los efectos legales en las organizaciones sindicales en ambos casos, es decir de esta registrada y de no estarlo.

3.5.1. EN CASO DE ACEPTACION DEL REGISTRO.

En los casos de aceptación del registro de los sindicatos, los efectos legales corren a su favor, según versan varios artículos de la Ley federal del Trabajo, por lo que vale la pena transcribirlos:

Artículo 368: “El registro del sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, producen efectos ante todas las autoridades”.

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

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

Artículo 375:”Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan...(sic)

Artículo 387: “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 su derecho consignado en el artículo 450” (derecho a huelga).

Artículo 426. “Los sindicatos de trabajadores o de patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley...(sic)

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

Artículo 441: “Para los efectos de éste título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”, continuando en la fracción IV.

IV.”Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y

previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato. Artículo 694: “Los trabajadores, los patronos y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

De los artículos anteriores se desprende que aquellos sindicatos que hayan sido favorecidos por el registro sindical, no tendrán obstáculo para ejercer su capacidad de ejercicio, y tienen amplio margen de acción, pues tienen “libertad” para obtener bienes inmuebles, celebrar contratos colectivos, contratos ley, defender a sus agremiados, derecho pleno de huelga, y ejercer cualquier derecho ante todas las autoridades.

Sin embargo, es obvio que esa libertad paga el precio de poder ser un sindicato amarillo, es decir, que no reivindica en los hechos la lucha de clases, sino la colaboración entre ellas, de lo cuál obtiene sus “demandas” sin recurrir a la presión de la huelga. O peor aún, en un sindicato mediatizado por entes extraños a sus intereses, o en su defecto cooptado.

3.5.2. EN CASO DE NO SER REGISTRADO.

Ahora nos ocuparemos del caso opuesto, es decir, un sindicato que por algún motivo no está registrado; por supuesto que existe una marcada diferencia entre ambos. La principal diferencia que existe entre un sindicato registrado y uno que no obtuvo dicho registro es que para la ley no existe dicho sindicato.

De manera que, de nada le sirve a los sindicatos contar con el número de trabajadores requeridos por la Ley Federal del Trabajo, ni que ésta misma le otorgue la libertad de crear sus estatutos, y en general haber cumplido conforme a derecho con los requisitos de fondo para la creación de una organización sindical, y tal parece que tampoco sirve que la Carta Magna estipule este derecho o que un tratado internacional como lo es el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, vierta su defensa en pos de la libertad sindical, sino que todo se reduce a una disposición arbitraria de una ley inferior como lo es la Ley Federal del Trabajo en su artículo 365, y desde luego a la certificación expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que esta organización pueda actuar en defensa de los intereses de sus agremiados.

Así pues aún cuando en los hechos existan sindicatos no registrados, la ley los ignora, dejándolos al abandono y por lo tanto en estado de indefensión. Cuando nos ocupamos de los sindicatos registrados ante las autoridades del trabajo, nos dimos cuenta de los actos que jurídicamente puede realizar, y a este contexto podemos referirnos a *contrario sensu* para los no registrados.

De éste modo podemos empezar nuestra lista con la falta de personalidad jurídica de la que carecen los sindicatos no registrados, por obvia razón se le desconoce como sujeto de derecho, para posteriormente negarla ante todas las autoridades según versa el artículo 368 de la legislación laboral, además de negarles consecuentemente la capacidad de ser personas morales y su capacidad para adquirir legalmente medios materiales para su infraestructura, tal y como lo establece el artículo 374 de la ley en cuestión.

Y más aún, no pueden representar ni individualmente ni en forma colectiva a sus miembros en la defensa de sus intereses, esto de acuerdo con los artículos 375 y 376 de la ley referida, lo anterior también en relación con el artículo 692 fracción IV. “Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les expida”

Refiriéndonos a los contratos colectivos, tampoco podrán ser titulares de estos los sindicatos no registrados, según el capítulo III referente al contrato colectivo de trabajo. De la misma forma tampoco podrán celebrar contrato ley a que se refiere el capítulo IV, de la Ley federal del Trabajo.

Por último, la huelga misma que no se puede ejercer este derecho libremente, pues como menciona Nestor de Buen “...En primer término la ley marca, de manera concreta, sus posibles objetivos en el artículo 450 y éstos suponen que siempre está en juego un interés colectivo.”⁶⁴

Por lo que un sindicato sin registro, es inexistente jurídicamente, y por lo tanto cualquier acto que éste realice.

⁶⁴ DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, tomo II, undécima edición, Porrúa, México. 1996, p. 91.

3.6. DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS.

La ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 253 establecía tres causas de disolución de los sindicatos: Los sindicatos solo podrán disolverse:

- I. Por transcurrir el término fijado en el acta constitutiva o en los estatutos;
- II. Por realizarse el objeto para que fueran constituidos, y
- III. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran...

La ley actual prescribe en su artículo 379: los sindicatos se disolverán.

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

En tal virtud, conserva la primera y tercera causas de disolución de la Ley de 1931; la segunda no la contiene porque se entiende que el objeto de un sindicato es permanente.

En cuanto a los efectos de la disolución de los sindicatos, el principal es la liquidación del patrimonio. El artículo 380 de la ley Laboral dispone:

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 la que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Dicho precepto contempla la liquidación del patrimonio sindical, pero hay otro aspecto importante, en cuanto a los efectos en la continuidad de las condiciones de trabajo. Se trata de la situación en la que quedan los trabajadores cuyas relaciones de trabajo se rigen por un contrato colectivo, y se extingue el sindicato titular del mismo. Esta circunstancia no está prevista en el capítulo II del título séptimo de la Ley Laboral vigente, que atañe a los sindicatos, sino en el capítulo siguiente que concierne al contrato colectivo de trabajo, toda vez que el artículo 403 dispone:

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la empresa o establecimiento.

El artículo 402, protege en forma análoga a los trabajadores, en el caso de que un patrón se separe del sindicato que celebró el contrato colectivo, al decir:

Si firmado un contrato colectivo, un 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.

En la Ley de 1931 no estaban previstas estas situaciones, y carecía de normas para proteger a los trabajadores ante el vacío de la representación sindical que ostentaba la titularidad del contrato colectivo. La ley de 1970, con los preceptos citados vino a cubrir ese vacío, bajo el principio de que la representación de los trabajadores se rige por las condiciones de hecho en que se realiza la prestación del servicio, independientemente de la forma o denominación que se atribuya; conforme a lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de la Ley Laboral.

Artículo 20.- se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

CAPITULO IV.

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

- 1.1. Antecedentes y Consolidación.
- 1.2. Estructura y Funcionamiento.
- 1.3. Países Miembros.
- 1.4. Análisis del Convenio Número 87 Ratificado México, Relativo a la libertad sindical y a la protección de sindicación.
- 1.5. Aplicación de la Normatividad Internacional al Derecho Sindical Mexicano.

Hago mención en este trabajo de tesis de la Organización Internacional del Trabajo, su nacimiento, integración y funcionamiento como organismo internacional, así como lo relativo al convenio número 87 ratificado por México ante éste organismo, respecto a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Y daré las propuestas de aplicabilidad de del convenio número 87 de la OIT ratificado por México, en nuestra legislación laboral vigente, ya que existen una diversidad de lineamientos los cuales se manejan internacionalmente y pueden ser aplicados en beneficio de nuestra clase trabajadora mexicana.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es la agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyos principales objetivos son mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos, el necesario desarrollo social, y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo. Prevista por el Tratado de Versalles (1919), la OIT. fue fundada en 1920 como una sección autónoma de la Sociedad de Naciones, convirtiéndose en 1946 en el primer organismo especializado de la ONU. Su sede radica en Ginebra, Suiza pero mantiene oficinas en 40 países de todo el mundo. En 1969 le fue concedido el Premio Nobel de la Paz.

La Organización Internacional del Trabajo está integrada por 140 miembros y se diferencia de otras instituciones de la ONU porque en sus actividades y decisiones toman parte tanto funcionarios gubernamentales como representantes de los empresarios y de los trabajadores. Cada país miembro envía cuatro delegados: dos funcionarios del gobierno, un representante de los empresarios y uno de los trabajadores. La conferencia general, su máximo cuerpo directivo, se reúne con periodicidad anual en Ginebra, para definir y ratificar ciertas pautas internacionales que sirven para evaluar los niveles de trabajo. Esto se consigue a través de las decisiones de asamblea, que están sujetas a la ratificación voluntaria por parte de los países miembros, y también a recomendaciones, con detalladas pautas de legislación, entregadas por estos mismos países.

La OIT. establece directamente directrices susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la libertad sindical y brindar la

protección debida al derecho de sindicación. Si lo anterior no se cumpliera, tanto los representantes gubernamentales como los representantes de los empresarios y de los trabajadores, tendrían el derecho de elevar quejas formales ante ésta Organización.

Con el fin de facilitar la adopción y aplicación de los modelos de la OIT, ésta proporciona asistencia técnica a los países miembros, los programas de cooperación técnica incluyen promoción de empleos, administración y prácticas; administración laboral y relaciones industriales; seguridad social y condiciones de trabajo, como salud y seguridad laboral.

De esta forma la Organización Internacional del Trabajo reúne a los gobiernos y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para formular políticas y programas internacionales que promuevan los derechos humanos fundamentalmente en el trabajo y mejoren las condiciones de trabajo y de vida al tiempo que aumentan las oportunidades de empleo y de creación de empresa; así mismo establece y supervisa las normas internacionales del trabajo, ofrece cooperación técnica y formación, así como educación, investigación y medios de divulgación, fomentando de esta forma el trabajo decente y productivo para todos.

4.1. ANTECEDENTES Y CONSOLIDACION.

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, al término de la primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles.

“...Nace como consecuencia de lo acordado en la parte XIII del Tratado de Versalles y especialmente en el artículo 23 cuyo texto es el siguiente: con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los Convenios Internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) Se esforzarán en seguir y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservaran las necesarias organizaciones internacionales.

Fue creada dentro del seno de la Sociedad de las Naciones, aun cuando desde un principio se suscitaron dudas y controversias a propósito de su relación, problema que desapareció en 1946, después de la Segunda Guerra Mundial, al desintegrarse la Sociedad de Naciones, que fue sustituida por las Naciones Unidas con las que la OIT., se asocio.”⁶⁵

Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que explotaban sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el preámbulo de la constitución de la OIT., en el que se afirma que existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos.

También se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución.

⁶⁵ DE BUEN LOZANO, Nestor , Op. cit. p. 431

La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se convertiría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El preámbulo señala que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Los participantes en la Conferencia de la paz aportaron un motivo adicional para la creación de la organización internacional del trabajo, motivo relacionado con el final de la guerra, a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial de la Constitución: la paz universal sólo puede basarse en la justicia social.

La Comisión de Legislación Internacional del trabajo, instituida por la Conferencia de la paz, redactó la Constitución de la OIT. entre los meses de enero y abril de 1919. Integraban esta comisión los representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido, bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Como resultado de todo ello, se creaba una organización tripartita, única en su género, que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores.

Dentro del documento constitucional se establece una serie de principios, como son: "... el reconocimiento del derecho de asociación, la jornada de ocho horas, el descanso semanal, la supresión del trabajo de los niños y su limitación respectiva a los menores de edad, el salario sin distinción de sexo y la organización de un servicio de inspección para el cumplimiento de la legislación social."⁶⁶

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que en adelante tendría una periodicidad anual, se celebró a partir del 26 de octubre de 1919 en Washington, y cada uno de los Estados Miembros envió

⁶⁶ MORENO MANGLANO, Carlos, Derecho Laboral, Reus S.A., Madrid, 1980. p. 163.

dos representantes gubernamentales, un de las organizaciones de empleadores y otro más de las organizaciones de trabajadores. Se aprobaron durante dicha reunión los seis primeros Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, el desempleo, a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres y a la edad mínima al trabajo nocturno de los menores en la industria.

El consejo de administración, órgano ejecutivo de la OIT elegido por la Conferencia -la mitad de cuyos miembros son representantes gubernamentales, una cuarta parte representantes de los trabajadores y la cuarta parte restante representantes de los empleadores- eligió a Albert Thomas como primer Director de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Albert Thomas era un político francés que demostraba un profundo interés por los problemas sociales, y que fue miembro del gobierno durante la guerra como responsable en materia de municiones. Dio un fuerte impulso a la Organización desde el primer momento. En menos de dos años, se aprobaron 16 convenios internacionales del trabajo y 18 recomendaciones.

La OIT se estableció en Ginebra en el verano de 1920. Pronto, el celo que guió a la Organización en sus primeros años fue atenuándose. Algunos gobiernos opinaban que el número de convenios era excesivo, que las publicaciones eran demasiado críticas y que el presupuesto era muy elevado. En consecuencia, era necesario proceder a una reducción global. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró, a instancias del gobierno de Francia, que la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo del sector agrícola se encontraba asimismo dentro del ámbito de acción de la OIT.

En 1926 se introdujo una innovación importante: la Conferencia Internacional del Trabajo creó un mecanismo para la aplicación de sus normas, mecanismo que aún existe en nuestros días. La Conferencia creó una Comisión de Expertos, compuesta por juristas independientes y cuya misión consistía en examinar las memorias sometidas por los gobiernos y presentar cada año su propio informe a la Conferencia.

Albert Thomas falleció repentinamente en 1932, tras haber logrado durante 13 años que la OIT mantuviera una presencia en el mundo. Su sucesor, el inglés Harold Butler, adjunto de Albert Thomas desde la creación de la Organización, hubo de enfrentarse a la Gran Depresión y al consiguiente desempleo masivo. En este período, los representantes de los trabajadores y los de los empleadores debatieron sobre el tema de la reducción del número de horas de trabajo, sin lograr resultados apreciables. En 1934, durante la presidencia de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos, que no pertenecían a la Sociedad de Naciones, se adhirieron a la OIT en calidad de miembro.

En 1939, el estadounidense John Winant, antiguo gobernador de New Hampshire y primer director del sistema de seguridad social de su país, que ocupaba a la sazón el puesto de Director Adjunto de la OIT, sucedió a Harold Botler, persona la cual su principal tarea consistió en preparar a la Organización para la guerra que ya era inminente. En mayo de 1940, la situación reinante en Suiza, país que se encontraba aislado y amenazado en el centro mismo de una Europa en guerra, indujo al nuevo director a trasladar temporalmente la sede de la Organización a Montreal, en Canadá.

En 1941, fue nombrado director el irlandés Edward Phelan, quien conocía perfectamente la OIT, puesto que había participado en la redacción de su Constitución. Había desempeñado así mismo un importante papel durante la reunión, en medio de la Segunda Guerra Mundial, de la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia, a la que asistieron los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países.

“...Para 1946 en plena Segunda Guerra, se sintió la necesidad de aprobar una nueva Constitución, a lo que se llegó en este mismo año; en la cual se previó la posibilidad de celebrar acuerdos con las Naciones Unidas y con base en ello, entre ambos organismos se suscribió un convenio el 30 de mayo de 1946 mediante el cual la ONU reconoció a la OIT como organismo especializado dotado de competencia para emprender la acción que considere apropiada de conformidad con su instrumento constitutivo básico, para el cumplimiento de los propósitos expuestos en él.”⁶⁷

⁶⁷ DE BUEN LOZANO, Nestor, Op. Cit. p. p. 431 y 432.

En 1948 fue nombrado al frente de la OIT el estadounidense David Morse, quien desempeñaba importantes funciones, aunque de poca notoriedad, dentro de la administración del Presidente Harry Truman. David Morse ocupó el cargo hasta 1970. Durante este prolongado período de 22 años, el número de Estados Miembros se duplicó, la Organización adquirió su carácter universal, los países industrializados quedaron en minoría frente a los países en desarrollo, el presupuesto se quintuplicó y el número de funcionarios se multiplicó por cuatro.

En 1960, la OIT creó en su sede de Ginebra el Instituto Internacional de Estudios Laborales y, más tarde, en 1965, el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, con sede en Turín. Por último, en 1969, la OIT recibió el Premio Nóbel de la Paz, al conmemorar su 50 aniversario.

El británico Wilfred Jenks, Director General desde 1970 hasta su fallecimiento en 1973, hubo de hacer frente a una politización de los problemas laborales debida al enfrentamiento Este-Oeste. En esta labor le resultó de gran utilidad su profundo conocimiento de la Organización.

Le sucedió en el cargo Francis Blanchard, que había sido alto funcionario del gobierno de Francia y había dedicado la mayor parte de su carrera profesional a la OIT, participando activamente en el desarrollo de la cooperación técnica a gran escala. Diplomático y hombre de principios, desempeñó el cargo durante 15 años, de 1974 a 1989. Cuando se produjo la crisis causada por la retirada de los Estados Unidos de la Organización (entre 1977 y 1980), que dio lugar a una reducción del 25 % del presupuesto de la Organización, logró evitar que los daños fueran importantes. Los Estados Unidos se reincorporaron en la Organización al iniciarse la administración del Presidente Reagan. Durante este período, la OIT continuó resueltamente con su labor en defensa de los derechos humanos. De este modo, la OIT desempeñó un papel principal en la lucha por librar a Polonia de la dictadura, apoyar con todas sus fuerzas la legalización del Sindicato Solidaridad según lo dispuesto en el Convenio número 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 ratificado por Polonia en 1957.

En 1989, Michel Hansenne, antiguo Ministro del Trabajo y de la Función Pública de Bélgica, se convirtió en el primer Director General después del final del período de la Guerra Fría. Reelegido en 1993, ha señalado que su objetivo primordial es el lograr que la OIT entre en el siglo XXI con toda la autoridad moral, competencia profesional y eficacia administrativa que la Organización había sido capaz de demostrar a lo largo de 75 años. Frente a los nuevos problemas que se plantean, tiene intención de dotar a la OIT de los medios necesarios para garantizar su plena participación en las principales reuniones internacionales en materia de desarrollo económico y social, con el fin de situar la justicia social en el centro de los debates. A través de la política de asociación activa, ha puesto en marcha en la OIT un proceso de mayor descentralización de las actividades y de los recursos que hasta ahora se localizaban en Ginebra.

El 4 de marzo de 1999, Juan Somavia, abogado de profesión asumió las funciones de Director General. El señor Somavia, el noveno Director General de la OIT, ha desarrollado una extensa y distinguida carrera en el servicio público y las relaciones internacionales, habiendo asumido, entre otras, las funciones de Presidente del Consejo Preparatorio de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (celebrada en Copenhague en 1995) y Presidente del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, de 1993 a 1994.

4.2. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

De acuerdo con la constitución actual, la OIT se compone de tres órganos:

La conferencia General de los representantes de los miembros o Conferencia Internacional del trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo, órganos de los cuales se realizare una breve descripción a continuación:

1.- Conferencia Internacional del trabajo.

Es el organismo supremo de la OIT. Su integración es tripartita, ya que los representantes de los miembros son representantes de Estado, de los trabajadores y de los empleadores. Los Estados Miembros de la OIT participan en la reunión anual de la Conferencia Internacional, celebrada en ginebra en el mes de junio. Cada Estado Miembro está representado por dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Los delegados están acompañados de de consejeros técnicos. En general, el Ministro de trabajo, u otro ministro encargado de las cuestiones laborales, encabezan la delegación de cada país, hace uso de la palabra y presenta las opiniones de su gobierno.

Los delegados de los empleadores y de los trabajadores pueden opinar y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus organizaciones. En ocasiones, su voto difiere e incluso puede oponerse al de los representantes de los gobiernos.

La Conferencia tiene una función muy importante. Establece y adopta el texto de las normas internacionales de trabajo. Sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo. La Conferencia aprueba también el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración de la OIT.

El funcionamiento de la Conferencia se somete a las siguientes reglas:

- a) Se reúne en el lugar que ella misma designe o, en su defecto, el que determine el Consejo de Administración.

- b) Las sesiones serán por lo menos anuales.
- c) Las sesiones serán públicas, salvo que la propia Conferencia decida lo contrario.
- d) Sólo los delegados, los expertos y aquellas personas que por su rango oficial lo ameriten tendrán acceso a la sala de sesiones.
- e) Los idiomas oficiales son el francés y el inglés, aún cuando existan traducciones instantáneas en casi todos los idiomas. Los delegados podrán expresarse en su idioma nacional, pero si no hubiese traductores, deberán proporcionar un resumen de su discurso en una lengua oficial. Los documentos se publicarán en francés, inglés y español.
- f) De cada sesión se levantará un acta pormenorizada por la Secretaría de la Conferencia.
- g) El orden del día será fijado por el Consejo de Administración, quien habrá de tener en cuenta para ello las sugerencias oficiales que reciba. La Conferencia podrá igualmente, fijarlo.

2. El Consejo de Administración.

La integración del Consejo de Administración sigue con la fórmula tripartita, es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que, a continuación, presenta la Conferencia para su adopción. También elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Está integrado por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores. Los diez Estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años entre los representantes de los demás países miembros, habida cuenta de la distribución geográfica.

Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes independientemente unos de otros.

3. La Oficina Internacional del Trabajo.

Es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director general, elegido por un período renovable de cinco años.

La Oficina Internacional del Trabajo cuenta con cuatro funciones primordiales:

1. Estudio para un conocimiento amplio de las condiciones de vida de los trabajadores y sus urgencias.
2. información del trabajo y otros boletines.
3. colaboración con los gobiernos que así lo soliciten y;
4. Elaboración de proyectos y convenios sometidos a la Conferencia.”⁶⁸

Además, en virtud del programa de cooperación técnica, unos 600 expertos llevan a cabo misiones en todas las regiones del mundo. La Oficina también actúa en calidad de centro de investigación y documentación; como casa editora, publica una amplia gama de estudios especializados, informes y periódicos.

⁶⁸ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo, Op. cit. p.47.

4.3. PAISES MIEMBROS.

El ingreso de nuestro país a la Organización Internacional del Trabajo se dio el 12 de septiembre de 1931, adquiriendo con ello las obligaciones y derechos de los demás miembros. Desde el año de 1925, el grupo de los trabajadores había sugerido que el Consejo de Administración examinara la posibilidad de invitar a nuestro país a ingresar a la organización sobre las bases aceptadas por otros países que no eran aún miembros de la Sociedad de las Naciones. Sin embargo, la decisión de participar en los trabajos de la OIT no se produjo sino después de que nuestro país ingresó a la Sociedad de las Naciones.⁶⁹

“...A partir del ingreso de México a la OIT, este ha colaborado con el organismo, tal es el caso que es uno de los diez países que más han ratificado Convenios Internacionales del Trabajo, hasta la fecha han ratificado sesenta y un Convenios Internacionales, los cuales se clasifican en razón de la materia que tratan. Así mismo tienen el honor que la única mujer que ha sido presidente del grupo de los gobiernos del Consejo de Administración le correspondió a la representante de México, Embajadora Aída González Martínez. Por otra parte en 1987 fue designado el Licenciado Pedro Ojeda Paullada como presidente de la 64 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.”⁷⁰

En nuestro sistema mexicano con base en lo establecido por el artículo 76 fracción I de la Constitución compete al Senado de la republica el ratificar los Tratados Internacionales, los cuales al ser ratificados por México se elevan al rango de Ley Suprema según lo establecido por el artículo 133 del ordenamiento legal anteriormente citado el cual a la letra dice:

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

⁶⁹ SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Cincuentenario del Ingreso de México ante la OIT, México, 1981. p. 39.

⁷⁰ IDEM.

disposiciones en contrario que puedan haber en las Constituciones o leyes de los estados”.

Asimismo la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 6 que “Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de su vigencia.

Los convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo que rigen en México, en materia de Libertad de Asociación y Organización tanto de Trabajadores como de Empleadores, de conformidad con lo estipulado en el artículo 123 Constitucional y 6º de la Ley Federal del Trabajo son:

1. Número 11. Derecho de asociación (agricultura). Publicado en el Diario Oficial de la federación el 28 de septiembre de 1937.
2. Número 87. Libertad sindical y protección al derecho de sindicación. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950.
3. Número 135. Protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en las empresas. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1975.
4. Número 141. Organizaciones de trabajadores rurales. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de enero de 1978.

De esta forma al ratificar un Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, los países quedan obligados con arreglo al Derecho Internacional a dar curso a sus disposiciones por medio de la legislación y la práctica nacionales. De esta forma la OIT dispone de un procedimiento para supervisar la aplicación de los Convenios ratificados, que se basa en informes periódicos con aportes independientes realizados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en evaluaciones objetivas por los expertos independientes y en el examen de los casos por los órganos tripartitos de la Organización.

Así una de las cuestiones que aparece como constante en la actividad normativa de la OIT, es la atinente libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, a fin de garantizar el libre desempeño de las

organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como la libertad que estos tiene para poder afiliarse en las organizaciones que estime conveniente en defensa de sus respectivos intereses.⁷¹

Cabe mencionar la importancia de que México ratifique los Convenios Internacionales del Trabajo, ya que debido al desconocimiento de éstos por parte de la población y de los abogados laboristas, trae como consecuencia que los gobiernos no sean presionados para ratificar dichos instrumentos internacionales de los cuales de forma conjunta con la OIT tienen el objetivo de poder logara la mayor justicia social para el trabajador.

⁷¹ SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Organización Internacional del Trabajo. Op. Cit. p.23.

4.4. ANALISIS DEL CONVENIO NUMERO 87 RATIFICADO POR MEXICO, RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION.

Con la finalidad de ser analizado y por ser parte fundamental del presente trabajo de tesis, el CONVENIO NUMERO 87, ratificado por México ante la organización Internacional del Trabajo, ha sido transcrito en forma integra.

Convenio 87 de la OIT

Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco 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 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”

Considerando 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

Considerando 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 9 de junio de 1948, el siguiente Convenio,

que podrá ser citado como el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación:

PARTE I. Libertad Sindical.

Artículo 1º.- Todo miembro de la organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

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

Artículo 3º.

1.- 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 el de formular su programa de acción.

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

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

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

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

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

Artículo 8º.

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

2.- La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9º.

1.- La legislación deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armados y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2.- 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.

Artículo 10.- 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.

PARTE II. Protección del Derecho de Sindicación.

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

PARTE III. Disposiciones Diversas.

Artículo 12.-

1. 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:

- a) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) 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;
 - c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
 - d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión
2. 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.
 3. 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.
 4. 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.

Artículo 13.

- 1.- 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 este 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.

2.- Podrán comunicar al director general de la oficina Internacional del trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

- a) Dos o más miembros de la organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- b) Toda autoridad internacional responsable de la admisión 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.

3.- 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.

4.- 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.

5.- 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.

Artículo 14.- Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de los miembros hayan sido registradas por el director general.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16.

1. 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.
2. Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo periodo 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.

Artículo 17.

1. 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,
2. Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido denunciada, el director general llamará la atención de los miembros de la organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18.- El director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones

Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19.- 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.

Artículo 20.

1. 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.
 - a) 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.
 - b) 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.

2.- 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.

Artículo 21.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.⁷²

Después de transcribir en forma íntegra el contenido del Convenio motivo de este trabajo de tesis, es importante señalar los siguientes aspectos:

La libertad sindical en México está consagrada en el Convenio número 87 de la OIT. Ratificado por México, que conforme al artículo 6 de la ley Federal del trabajo forma parte del Derecho Positivo, al disponer que los

⁷² CONVENIO NUMERO 87 de la OIT. Legislación.

Tratados internacionales celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución son aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia. El Convenio 87 contiene cuatro artículos fundamentales relativos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Dice el artículo 2:

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

Este derecho se transmuta en el artículo 357 de la ley federal del Trabajo que expresa:

“Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.

Como se advierte, el artículo 2 del Convenio contiene un agregado importante, que es el derecho de afiliarse al sindicato, pues una cosa es el derecho de constituir sindicatos y otra el de afiliarse o no a los mismos; el primero entraña un derecho afirmativo de asociación sindical, en tanto que del segundo se desprende el derecho de afiliarse o no a los sindicatos. Esta libertad negativa se expresa en el artículo 358 de la Ley del Trabajo, que dispone:

“a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”

De esta manera que esos derechos en la Ley Laboral se desglosan en dos preceptos: conforme al artículo 357, los trabajadores y los patrones tiene derecho de constituir sindicatos, esto es, el derecho de asociación sindical; el artículo 358 se refiere a la libertad negativa, a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Pero en el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT hay un agregado que no está contenido en la ley Laboral Mexicana, el cual dice:

“Con la sola condición de observar los estatutos de la misma”.

Tal parece que la Comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1970 quiso suprimir deliberadamente ese agregado, suponiendo que va

implícito en la formación del sindicato, porque si éste es una creación de los trabajadores, y ellos adoptan las normas reguladoras de su funcionamiento contenidas en los estatutos, están obligados consecuentemente a cumplir y respetar los mismos.

Esta cuestión tiene una repercusión práctica al ejercitarse el derecho de huelga, porque los requisitos para el trámite del emplazamiento están contenidos en los artículos 920 y 923 de la ley federal del Trabajo. Además el artículo 441 de dicha ley establece que para los efectos del procedimiento de huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes; y en consecuencia, el secretario general o el comité ejecutivo de un sindicato, en representación de esa “coalicción permanente” están facultados para emplazar a huelga, dentro de los objetos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Pero si los estatutos señalan que se requiere la aprobación de la asamblea para emplazar a huelga, y no acredita esa autorización, será improcedente darle trámite al emplazamiento por falta de legitimación de quienes lo suscriban; lo que encuentra también fundamento jurídico en el artículo 376 de la Ley Federal del trabajo, que dice:

“la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial en los estatutos”

En el supuesto mencionado, como los estatutos requieren la autorización de la asamblea para el ejercicio del derecho de huelga, la inobservancia de ese requisito implica la falta de representación y de legitimación para emplazar a huelga a nombre del sindicato.

El otro precepto relativo a la libertad sindical es el contenido en el artículo 3 del convenio número 87:

Artículo 3.

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

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

el artículo 359 de la ley Laboral, que a continuación se transcribe, correlativo del citado artículo 3 del convenio 87, no contiene la segunda parte de éste, concerniente a que las autoridades públicas deberán abstenerse de intervenir en el régimen interno de los sindicatos:

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

Se estima que no es necesario incluir esa segunda parte, porque la autonomía sindical que establece el propio artículo 359 descarta la injerencia d las autoridades en la vida interna de los sindicatos.

Estas disposiciones también tienen proyecciones prácticas en relación con las autoridades jurisdiccionales del trabajo, pues si se pretende impugnar ante ellas la validez la elección de un comité ejecutivo sindical o de un secretario general, carecen de competencia para ello, con fundamento en el artículo 3 del Convenio 87 y en el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, cabe destacar al respecto que dentro de los problemas concernientes a la libertad sindical, aparecen los sindicatos que no corresponden a su finalidad característica, que es la lucha de clases, y se habla del sindicato amarillo y del sindicato blanco.

Mario de la cueva considera que no hay ningún obstáculo legal para que exista un sindicato amarillo, porque éste es el que no cree en la lucha de clases ni en la huelga, preconiza la colaboración entre las clases y dentro de ella trata de obtener una participación en las utilidades, razonable y equitativa, sin necesidad de acudir a la huelga. Una expresión del sindicato amarillo se encuentra en los sindicatos católicos, aludiéndose a la Encíclica *Rerum Novarum*, aunque en ella se va más allá de la idea de la colaboración”⁷³

En cambio lo que si está prohibido es el sindicato blanco, porque este no tiene un objeto lícito, ya que no atiende a la defensa de los intereses de los trabajadores, sino al contrario, su finalidad es impedirla; lo que contraviene la naturaleza de la asociación sindical.

⁷³ DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del Trabajo, t. II. segunda edición, Porrúa, México, 1954.p. 350 y sigientes.

De esta manera y como ya ha quedado señalado en capítulos anteriores de este trabajo de investigación, existen similitudes pero también grandes diferencias en lo referente a las normas sindicales, ya que varias de éstas, específicamente la Ley Federal del Trabajo vigente, obstaculiza y no ayuda en nada a la libertad y autonomía sindicales; y que además son violatorias de la disposición Constitucional referente a los sindicatos y al Convenio Internacional, que es considerado por la misma carta magna como Ley Suprema.

4.5. APLICACIÓN DE LA NORMATIVIDAD INTERNACIONAL AL DERECHO SINDICAL MEXICANO.

La primordial función de la organización internacional el trabajo ha sido y es la normativa que asume la forma de dos tipos de instrumentos: los Convenios y Recomendaciones.

El convenio internacional del trabajo es un instrumento normativo que norma ciertos aspectos de la vida laboral o de la seguridad social, cuya ratificación impone al Estado Miembro de la OIT una triple obligación:

1. El compromiso formal de aplicar sus disposiciones.
2. Informar anualmente sobre ello, y
3. Aceptar el control internacional de esa aplicación.

Por lo que hace a la recomendación está no es susceptible de ser ratificada, no impone obligaciones a los gobiernos nacionales, ya que sólo establece grandes principios rectores y en la mayoría de los casos, es un complemento de un convenio.

Los convenios internacionales del trabajo se encuentran abiertos a la ratificación de los Estados Miembros. Además los Estados Miembros deben de informar sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados del convenio. Por su parte las recomendaciones internacionales de trabajo, no son acuerdos internacionales, establecen sólo directrices no obligatorias que pueden orientar la legislación y la práctica.

Así encontramos que en la normatividad internacional una serie de lineamientos y beneficios para el pleno desarrollo de la actividad sindical en México, disposiciones las cuales en la mayoría de los casos existe un gran desconocimiento al respecto, no solo por los trabajadores y empleadores, sino también por los litigantes en materia laboral, situación por la cual se hace necesaria la participación de las autoridades laborales las cuales deberán de orientar y asesorar a las organizaciones sindicales tanto de trabajadores como de peledores y hacer de su conocimiento tales Normas internacionales, debiendo además el vigilar que dichos preceptos se cumplan al pie de la letra, en beneficio de la clase trabajadora.

Aplicando básicamente los artículos 1º, 8º.1 y 11 del Convenio número 87 de la OIT:

Artículo 1º. Todo miembro de la organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes:

Artículo 8º.

1.- La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 11. Todo miembro de la Organización internacional del trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

CONCLUSIONES:

PRIMERO.- Un sindicato es toda aquella coalición o asociación de trabajadores o de empleadores, constituida libremente por éstos sin autorización previa, tendiente a la permanencia, creando así un instrumento de lucha constante para las generaciones futuras, y que tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses de clase social; procurando el equilibrio en las relaciones productivas entre el capital y el trabajo, gozando del reconocimiento internacional y nacional tanto en lo jurídico como en lo económico y social.

SEGUANDO.- La Libertad Sindical debe de entenderse como aquella que carece de obstáculos, ya sean de índole jurídicos como políticos, para llevar a cabo el pleno ejercicio de sus legítimas demandas, hasta lograr los fines propuestos por dicha organización sindical; estudiando, mejorando y defendiendo sus intereses de clase en cuestiones laboral y humana.

TERCERO.- El Derecho Sindical es el conjunto de principios, normas jurídicas e instituciones que crean instrumentos de equilibrio económico para las clases sociales inmersas en el ámbito de la producción, es decir, entre el capital y el trabajo; traduciéndose así en una garantía primordial para la clase social desposeída de los medios de producción, y en el que el Estado juega un papel importante como mediador en los conflictos laborales, aplicando los preceptos jurídicos que a su vez resguardan los principios de equidad y justicia que son propios del Derecho.

CUARTO.- Los primeros sindicatos en México se organizaron bajo los ideales del Anarquismo y el Socialismo en los medios productivos y que tenían como fin la acción y organización conjunta de la clase trabajadora en defensa de sus legítimos intereses de clase, instituyéndose jurídicamente en la Carta Magna de 1917. Después de una larga y sangrienta lucha de los trabajadores.

QUINTO.- La Autonomía y Dependencia Sindicales son dos conceptos opuestos entre sí, ya que no puede existir autonomía dentro de los sindicatos, si ésta depende de los controles político y jurídico que impone el Poder Estatal, como es el caso del artículo 365 y correlativos de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO.- Las Normas Sindicales, son aquellas que en un marco histórico jurídico han regulado el proceder de las organizaciones de trabajadores, y de las cuales una ley inferior como el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo rebasa a leyes supremas como a la propia Constitución Política de México y El Convenio número 87 de la Organización internacional del Trabajo, por lo cual, la ley inferior debe subordinarse a las leyes superiores en la República Mexicana.

SEPTIMO.- Las Características de los Sindicatos son aquellas que las diferencian de otros tipos de organizaciones, mismas que se resumen en: los fines que persiguen, la clase social que las constituye, su desarrollo histórico y las normas jurídicas que las rige. La organización sindical es la serie de factores que convergen para dar forma y sentido bien definido a los sindicatos como son: el factor humano y su acuerdo de voluntades y esfuerzos para el logro de objetivos comunes.

OCTAVO.- Los Elementos y Estructura Sindicales son en el primer caso: las personas, el patrimonio, el acuerdo de voluntades, los principios que rigen a la organización y el fin u objeto. La estructura sindical como la forma de organización de y reglamentación del sindicato.

NOVENO.- El Funcionamiento Sindical, es la forma de operar de las organizaciones de trabajadores, las cuales varias de estas ya están previamente estipuladas en la Ley Federal del Trabajo y que tienen que acatar los sindicatos como normas básicas; otras formas de operar o funcionar serán las que internamente acuerden y que estarán plasmadas en sus estatutos y en los cuales se habrán de establecer con claridad los derechos y las obligaciones que cada miembro contraiga con la organización.

DECIMO.- El Procedimiento de Registro, es una traba administrativa impuesta por el Estado y el que se puede negar, por considerar la autoridad registradora que no se cumple con los requisitos necesarios para ello, en el que el “registro automático” no resulta eficaz puesto que sin la expedición de la constancia respectiva, el sindicato no existe, y por tanto, no puede actuar como tal, ya que caerían en un plano de ilicitud Supeditando el ejercicio de sus derechos colectivos a tener dicha constancia de registro, limitando de esta forma la libertad sindical en México.

DECIMO PRIMERO.- Desde el Punto de Vista Legal, existe la contraposición del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo con la disposición Constitucional del artículo 123 apartado "A", fracción XVI y con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo; y la problemática de la falta de acreditación jurídica de éstos implica la inexistencia de éstos ante la ley, y el hecho de que un sindicato esté legítimamente formado no significa estarlo legalmente.

DECIMO SEGUNDO.- Desde el Punto de Vista Social, Político y Económico, el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo resulta violatorio de los derechos humanos, de los valores como el trabajo, vida digna y libertad. Así como la poca importancia que el cambio de política económica del Estado da a la justicia social, atropellando historia, sociedad y derecho para dar paso a los capitales extranjeros, mismos que son parte del proyecto neoliberal instrumentado por los monopolios o imperios capitalistas dando lugar a la globalización del mundo, en detrimento de la inmensa mayoría trabajadora.

DECIMO TERCERO.- La Organización Internacional del Trabajo ha demostrado desde sus creación interés en la Libertad Sindical y el Derecho de Sindicación, siempre ha aprobado que los sindicatos tanto de trabajadores como de empleadores deben recibir la preparación necesaria que los capacite correctamente, para asegurar así su subsistencia y ser defendidos de toda clase de explotación.

DECIMO CUARTO.- Dentro de las ventajas que podemos citar del Convenio número 87 encontramos que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa pueden constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, así como la de afiliarse a federaciones y confederaciones y estas a sus vez tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

DECIMO QUINTO.- Para lograr una verdadera LIBERTAD SINDICAL; debe derogarse el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo tomando en cuenta a los actores involucrados de una forma u otra en la problemática del registro sindical, y llevar a cabo un proceso democrático, con la implantación de foros y referéndum a nivel nacional respecto al tema; dándose los

legisladores a la tarea de formular los mecanismos necesarios para la derogación del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo que resulta contrapuesto a lo señalado por disposiciones Constitucionales de México y de disposiciones internacionales como lo es el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo en materia sindical.

Y que se acredite plenamente, la personalidad jurídica sindical, con el acta constitutiva del sindicato y las credenciales vigentes de sus agremiados expedidas por el propio sindicato.

FUENTES CONSULTADAS.

BIZBERG, Ilan, Estado y Sindicalismo en México, El Colegio de México, México 1990.

BRACHO, Julio. De los gremios al Sindicalismo, Genealogía Corporativa, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales, 1990.

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo. II, décimo cuarta edición, heliasta, Buenos Aires, 1980.

CLEK, Marjorie Ruth, La Organización obrera en México, Tomo 9, cuarta reimpresión, Era, México, 1988.

CLIMENT BELTRAN, Juan Benito, Derecho Sindical, Esfinge, México, 1994.

CHARIS GOMEZ, Roberto. Derecho Internacional del trabajo, Porrúa, México, 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Principios Generales de la Ley Federal del Trabajo. Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Convenios de la OIT Ratificados por México. Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, 1984.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I, décima séptima edición, Porrúa, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II, onceava edición. Porrúa, México, 2000.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, El Sindicalismo Mexicano Frente a la Transición Política. México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2001.

FARELL CUBILLAS, Arsenio. Convenios Ratificados por México. S. T. y P. S. tercera edición, México, 1984.

GOMEZ QUIÑONEZ, Juan Manuel, Maciel David. Al Norte del Río Bravo. Siglo XXI, México, 1987.

GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. Los Sindicatos en México: Antecedentes, Estructuración, Funcionamiento, Objeto y Fines, editorial Atlamiliztli, México, 1969.

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

GONZALEZ, Américo. Oportunismo: Teoría y Practica del Movimiento Sindical Mexicano según Lombardo Toledano. México, ediciones Movimiento de unidad Sindical revolucionaria, 1963.

LARIOS, Enrique, El Juicio de Amparo Contra la Negación del Registro de los Sindicatos o Toma de Nota de sus Directivas, Porrúa, México, 2004.

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La Libertad Sindical en México, Talleres Linotipo gráficos "La lucha", México, 1926.

LOPEZ APARICIO, Alfonso, El Movimiento Obrero en México, Editorial Jus. México, 1958.

MACIAS VAZQUEZ, Maria Carmen. De Buen Lozano, Néstor, pról. El Impacto del Modelo Neoliberal en los Sindicatos en México, Porrúa, México, 2005.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del Trabajo, tercera edición, Técnos, Madrid, 1979.

MORENO MANGLANO, Carlos, Derecho Laboral, Reus, S.A., Madrid, 1980.

MORTON, KAPTAN Y KATZEMBACH, Fundamentos Políticos de Derecho Internacional, séptima edición, Aguilar, México, 1988.

NARCIA TOVAR, Eugenio. La libertad Sindical y la Tipología Sindical, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, México, 2001.

OJEDA PAULLADA, Pedro, Río Blanco y Cananea, S. T. y P. S. México, 1980.

ORTIZ RUBIO, Pascual, Exposición de Motivos del Proyecto de Ley federal del Trabajo de 1931.

REYNA, José Luís, Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero en México. El Colegio de México, México, 1976.

SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, UNAM, México, 1987.

SEARA VAZQUEZ, Modesto, Derecho Internacional Público, Porrúa, México, 1980.

Secretaria Del Trabajo y Previsión Social Y La Organización Internacional del Trabajo. Convenios de la OIT Ratificados por México, tercera edición, México, 1994.

TROSTSKY, León. Sobre los Sindicatos. Traducción de Susana Toddaro. Ediciones Pluma, Buenos Aires, 1974.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Cuarta edición, Porrúa, México, 1977.

VALTICOS, Nicolás, Derecho Internacional del Trabajo, técnicos, Madrid, 1977.

WOLDENBER K, José. Antecedentes del Sindicalismo en México, Fondo de cultura, México, 1982.

LEGISLACION:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123 apartado A.

Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo.