



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

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

**LOS EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN
EN LA LIBERTAD SINDICAL**

T E S I S

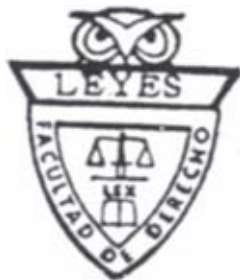
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

L U I S R I O S P E L A E Z

ASESORA: LIC. LILIA GARCIA MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA MÉXICO, D. F.

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A la **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**, por su generosa labor como la única Institución de Educación Superior del pueblo mexicano, por haberme dado la oportunidad de estudiar en sus aulas y por hacerme consiente de la realidad que vive mi país, por darme los principios para defenderme de la agresiva sociedad en la que nos desarrollamos día con día, además por tener el privilegio de servirle por muchos años como trabajador administrativo.

A la Lic. **LILIA GARCÍA**, por su notable entereza y su gran sensatez como asesora del Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho, por ayudarme de manera solidaria, con su orientación, consejos así como la supervisión del presente trabajo.

Para **LUIS ANGEL**, como una muestra de que con perseverancia y muchas ganas se llega al camino trazado, y tratar de alcanzar las metas en la vida, es tratar de a ser hombre día con día.

Para **SASHENKA**, porque con tu actitud, tu carácter y tu fortaleza podrás superar los obstáculos que tu destino te ha marcado, sigue adelante y nunca cambies, pero recuerda que la soberbia te puede confundir en tus metas trazadas.

Para **MARIA DE LA NIEVES**, por tu paciencia, por tu comprensión, por tu cariño de madre, por tu apoyo incondicional y por creer siempre en mí.

INDICE

Introducción-----|

Capítulo I

LINEAMIENTOS GENERALES

1.1 Concepto de derecho del trabajo-----2

1.2 Definición de trabajador-----5

1.3 Patrón-----8

1.4 Asociación-----10

1.5 Coalición-----13

1.6 Sindicato-----14

1.7 Libertad sindical-----23

1.8 Negociación colectiva-----26

1.9 Globalización-----29

Capítulo II

ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO

2.1 Movimiento sindical en Europa-----	34
2.1.1 Inglaterra-----	35
2.1.2 Francia-----	40
2.1.3 Alemania-----	42
2.2 Los sindicatos en México-----	44
2.2.1 La Independencia-----	45
2.2.2 El trabajo como alquiler en los Códigos Civiles de 1870 y 1884-----	48
2.2.3 La represión laboral en México a finales del siglo XIX-----	49
2.2.4 La institución laboral y sindical en el programa del partido liberal mexicano de 1906-----	55
2.2.5 Movimiento constitucionalista-----	58
2.2.6 La consolidación del derecho laboral en el artículo 123 Constitucional-----	60

2.2.7 Ley Federal del Trabajo de 1931-----	61
2.2.8 Ley Federal del Trabajo de 1970-----	63

Capítulo III

MARCO JURÍDICO DE LA LIBERTAD SINDICAL

3-1 El derecho sindical en el artículo 123 Constitucional-----	67
3.2 La libertad sindical en el convenio 87 de la OIT-----	73
3.3 La libertad sindical a la luz de la Ley Federal del Trabajo-----	74
3.4 Jurisprudencia-----	78

Capítulo IV

LOS EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN EN LA LIBERTAD SINDICAL

4.1 La globalización y las relaciones colectivas de trabajo-----	90
4.2 La libertad sindical y los contratos colectivos de trabajo o los contratos ley-----	96

4.3 La producción con base a resultados o metas frente a la libertad sindical-----	99
4.4 Los efectos de la globalización en la libertad sindical-----	101
Conclusiones -----	105
Bibliografía -----	108

INTRODUCCION

Uno de los pilares en que descansa el sindicalismo a nivel internacional es la autonomía e independencia que tienen los trabajadores, para asociarse y constituir sindicatos, esta facultad que tienen los trabajadores para unirse, organizarse y defender sus intereses de clase, reconocido como un derecho de los trabajadores a en la mayoría de las leyes laborales del mundo, se le denomina libertad sindical.

La libertad sindical, establecida en nuestra Constitución y reconocida por la Ley Federal del Trabajo, como uno de los principios rectores del sindicalismo en nuestro país, actualmente atraviesa por una crisis de práctica legal, toda vez que se encuentra limitada por las propias organizaciones sindicales y además condicionada por las autoridades laborales.

Ahora bien, esta crisis por la que atraviesa la libertad sindical, se agrava aún más ya que en los últimos años se han venido implementando toda una serie de nuevas estrategias productivas por parte de los empresarios, con lo cual las relaciones obrero patronales se ven alteradas, y en consecuencia las estructuras de los propios sindicatos están siendo afectadas, esto debido a la llegada del fenómeno económico llamado globalización.

La globalización, por ser un fenómeno económico, y que tiene afectaciones en todos los rubros de la sociedad, la debemos entender como: el conjunto de las corporaciones mercantiles a nivel internacional que traspasan las fronteras, pasando por alto las barreras arancelarias en varias regiones geográficas, con la idea de producir y acaparar los mercados nacionales

apoderándose de todo lo que implique producción y servicios, estableciendo criterios para monopolizar la producción y distribución de bienes y servicios.

Pero además, la globalización debe contar con la participación y complacencia de los gobiernos, primero para que traspase las fronteras sin problema alguno, por ejemplo los famosos tratados de libre comercio, en donde la mayor parte de los beneficios se dan a los países globalizadores, invadiendo a un país o toda una región con productos de mala calidad con lo cual se genere una filosofía del consumismo, posteriormente apoderarse de toda la economía de un país, pasando por acaparar las materias primas, recursos naturales, prestación de servicios, para llegar a la producción de exportación, la producción doméstica o la que se desarrolla de manera familiar, es decir acaparar todo lo que sea producción en tiempos determinados imponiendo sus estrategias de expansión hasta llegar con sus mercancías y servicios al rincón más alejado de una región determinada.

De tal manera, en el presente trabajo tratamos de explicar las implicaciones de la globalización en la alteración de las relaciones obrero patronales, las que en la práctica se dan por fuera de la propia legislación y en particular lo relacionado con la estructura sindical, lo que trae como consecuencia la vulnerabilidad del principio de la libertad sindical, por tal razón en el **primer capítulo titulado lineamientos generales**; definimos al trabajador como persona física, su liga con sus semejantes hasta llegar a formar asociaciones para arribar en lo que conocemos como sindicatos, su principio básico de libertad sindical, pasando por la negociación con los patrones y definiendo lo que se entiende como globalización, en el **segundo capítulo titulado antecedentes del sindicalismo**, tratamos como se han venido organizando los trabajadores en sus incipientes asociaciones, en distintos

países hasta formar los sindicatos, así como la conformación y reconocimiento del derecho sindical en nuestro país, en el **capítulo tercero titulado marco jurídico de la libertad sindical**, explicamos el fundamento legal de la libertad sindical reconocido a nivel mundial por la Organización Internacional del Trabajo, y su aceptación por nuestras leyes como un derecho fundamental de los trabajadores, así como la jurisprudencia, en el **cuarto capítulo titulado los efectos de la globalización en la libertad sindical**, tratamos las relaciones colectivas ante las nuevas estrategias de producción, las características de la libertad sindical ante la modificación en la práctica de los contratos colectivos o los contratos ley, y las perspectivas del derecho de libertad sindical ante el fenómeno de la globalización.

Al respecto el presente trabajo pretende contribuir aunque sea en forma mínima, para poner en el centro de la discusión, hasta donde nuestra ley laboral puede ser tan flexible sin sufrir modificación alguna o más bien hasta donde las autoridades laborales van a seguir permitiendo que se vulneren los principios básicos contemplados en la misma, o hasta donde las organizaciones sindicales reconocidas por nuestra legislación, tendrán que sacrificar estos principios a cambio de seguir subsistiendo como instituciones sin vida sindical y al servicio del poder del estado o del poder económico de los patrones.

CAPITULO I LINEAMIENTOS GENERALES

En este primer capítulo, el objetivo principal es establecer conceptos de tipo general que nos van a servir para poder entender lo que es la libertad sindical, y frente a esta, el efecto económico internacional de la globalización.

De tal manera, que la consideración hipotética general que establecemos para todo el trabajo de tesis, es analizar la caducidad del derecho de la libertad sindical, que aunque estipulado en la Ley Federal del Trabajo, en la práctica no se aplica de manera correcta, toda vez que con la complacencia de las autoridades laborales los líderes sindicales limitan, frenan y reducen este derecho que tienen los trabajadores, esto trae como consecuencia que frente al movimiento globalizador actual, los trabajadores no entiendan la nueva implementación de las relaciones laborales que las empresas globalizadas imponen en la práctica en sus centros de trabajo, y los sindicatos aceptan estas nuevas reglas olvidándose de los principios generales del sindicalismo, dentro de ellos, lo que se entiende por estudio, mejoramiento de sus condiciones de vida y aun lo más importante lo que se entiende por libertad sindical.

Así, la idea generalizada, es observar desde el punto de vista del derecho laboral algunos efectos de la globalización en el sindicalismo mexicano y específicamente con lo más trascendental de los sindicatos que es la libertad sindical.

Para esto, pues necesitamos establecer algunos conceptos que nos permitan entender con mayor precisión al propio derecho laboral.

1.1 Concepto de derecho del trabajo

Independientemente de que en el **capítulo II** hablemos de la historia de la formación del derecho laboral, luego de decir que las definiciones que vamos a mencionar, realmente están escritas con sangre, por los trabajadores que a través de la historia han sido oprimidos, los que han luchado por su libertad, alejándose de la esclavitud en la que quisieran tenerlos los grupos dominantes.

De tal manera, que hemos iniciado con conceptos de carácter general y no con el desenvolvimiento de la lucha laboral.

En principio, quisiéramos anotar las palabras de los autores Fernando Floresgómez González y Gustavo Carvajal Moreno, quienes sobre el particular dicen: “El derecho del trabajo es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patronos y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.”¹

Hemos de observar que realmente esa lucha antagónica entre dos grupos sociales, que tiene como consecuencia la división del capital y el trabajo, debe ser normada para que el capital no siga soslayando y explotando la fuerza de trabajo, único medio de subsistencia de los trabajadores, y así establecer un equilibrio a través del cual el trabajador, va a lograr su supervivencia, tanto la de él como la de su familia.

¹ FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno. Nociones del derecho positivo mexicano. Cuadragésima segunda edición. Porrúa México. 2002. pag. 233.

Evidentemente, es de hacerse notar que dentro de los factores de la producción, se encontrará siempre la relación entre capital y el trabajo.

Otra definición que podemos citar, es la que nos ofrece Héctor Santos Azuela quien al referirse al derecho laboral, lo hace de la siguiente forma: “El derecho del trabajo es la ciencia que estudia y regula los fenómenos jurídicos referentes a las relaciones laborales con el fin de realizar la justicia social entre los factores de la producción. La doctrina dominante considera que el derecho mexicano del trabajo tutela, nivela y reivindica a los trabajadores en la ciudad y en el campo para que transformen la sociedad de clases en una mejor.”²

Este autor nos permite observar el derecho social contenido en el derecho laboral, por medio de este se considera una nivelación, una tutela o bien un sistema previamente establecido con el cual se reivindica a los trabajadores para lograr una mejor calidad de vida.

Sin lugar a dudas, los citados autores, hacen énfasis en los factores de la producción, por lo tanto, es necesario subrayar cuales serían esos factores de la producción; de tal manera, que es menester citar también a Sergio Domínguez Vargas quien en el momento de que habla sobre dichos factores de producción, manifiesta que: “Agrupar a los factores de producción bajo tres encabezamientos generales como son: la tierra, como el trabajo y el capital, no significa gran cosa. Supone que toda especie de trabajador, ya sea empresario, médico o peón ha de ser incluido bajo el encabezamiento de trabajo.

² SANTOS AZUELA, Héctor. Nociones de derecho positivo mexicano. Tercera edición. Ptarasun Educación. México. 2001. pag. 165 y 166.

Supone también que se pueden diferenciar la tierra del capital, aunque a una compañía de ferrocarril, a una compañía propietaria de muelles le sería difícil lograr esta distinción y bajo el encabezamiento de capital quedan, agrupados los factores mas diversos desde almacenes hasta camiones y aceites lubricantes. A estos tres factores los teóricos han venido a agregar la organización, factores de características propias, al que no todos consideramos como esencial o primario en la producción.

Quienes lo aceptan, justifican su inclusión al expresar que un trabajador, una tierra y una bolsa de monedas o un equipo de herramientas, requieran de un espíritu coordinador que aplique el trabajo necesario sobre una determinada extensión de tierra y utilice el equipo de capital adecuado.”³

Nótese como en esta definición, supone la existencia de un elemento nuevo la **organización**, y como consecuencia de esto, pues es preciso que esa organización atienda y respete las necesidades de aquellos que prestan su fuerza de trabajo en beneficio de otro.

De tal manera, que a través de todo lo que ha sido el derecho social, el derecho del trabajo, se ha convertido en un derecho de la clase trabajadora.

Como consecuencia, se generan principios de libertad, de igualdad, de dignidad, y de responsabilidad frente a lo que es el trabajo, y junto a esto, la producción.

³ DOMINGUEZ VARGAS, Sergio. Teoría económica. Décima novena edición. Porrúa. México. 2003. pag. 49 y 50.

Otros escritores como son Jorge Peralta y Rogelio Rodríguez Albores, también nos proporcionan una idea de lo que es el derecho laboral en la siguiente redacción: “El derecho del trabajo es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre patrones y trabajadores, con tendencias a conseguir el equilibrio y la justicia social.”⁴

Ahora bien, podemos establecer como derecho, aquella normatividad coercible. Como laboral, aquella reglamentación que no debe proteger a la a los medios de producción, puesto que esta última ya tiene todos los medios de capital suficiente para poderse organizar, lo que se requiere, es una reivindicación de los intereses de las personas que no han podido prepararse para tener un mejor empleo, que no han tenido la oportunidad de capacitarse y ser mas productivos en el área laboral, lo que daría mas eficacia es que se establezcan normas que garanticen una verdadera capacitación a los trabajadores, y que ésta capacitación sirva para la superación personal y económica del los mismos, esto siempre y cuando existan empresas suficientes que ocupen esa fuerza de trabajo calificada.

Como consecuencia de lo anterior, es preciso subrayar cual sería la calidad y forma del derecho laboral en la protección de la explotación del hombre por el hombre mismo.

1.2 Definición de trabajador

Trabajador proviene del latín “**lavoratore** que significa obrero, labrador, operario o artesano”⁵.

⁴ PERALTA SÁNCHEZ, Jorge. y Rogelio Rodríguez Albores. Nociones de derecho positivo mexicano. Grupo Editorial Éxodo. México. 2002. pag. 173.

⁵ MARTINEZ AMADOR, Emilio. Diccionario italiano español-español italiano. Ramón Sopena. España. 1973. pág. 1397

Así tenemos que podemos definir al trabajador como la persona física y además individual de forma autónoma que va a prestar su fuerza de trabajo en beneficio de otras personas, con la idea de recibir una remuneración.

También podemos establecer que, trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

En primer lugar la materialización de trabajador se debe entender como un sujeto de carácter individual.

Cuando encontramos alguna definición de lo que es la relación laboral, veremos que esta se identifica más que nada, con la prestación individual de un servicio personal y además subordinado.

Por un lado la idea de trabajador que es una persona física, y por el otro en la relación laboral debe necesariamente ser un trabajo personal y con el pago de una retribución económica.

De tal manera, que desde un ángulo generalizado, el trabajador necesariamente tiene que ser una persona física individual y autónoma, bajo el mando del patrón.

Así, otro de los elementos fundamentales, y que distinguen todo el peso del derecho laboral, es la subordinación.

Tanto en el concepto que maneja la ley sobre el trabajador como el de relación de trabajo, la subordinación resulta ser en si la parte trascendental de la relación laboral, ya que si no existe subordinación, entonces, no va a existir en ningún momento la relación de trabajo.

Por tal motivo, es preciso referirse a los conceptos de subordinación, que el maestro Mario de la Cueva, nos proporciona en la siguiente redacción: “No toda actividad del hombre para otro, esta regida por el estatuto laboral. De donde nace la necesidad de señalar cual o cuales son las características que nos permitan establecer si una prestación de trabajo esta regida por nuestro estatuto o si pertenece dentro de los marcos del derecho privado.

Algunos criterios diferenciales están definitivamente descartados. La tesis que buscó la naturaleza del trabajo prestado, intelectual o material, y la que declaró que en la relación de trabajo la prestación se efectúa en beneficio de otro, esta última porque la prestación de servicio regida por el derecho privado posee la misma característica. La Ley se refirió a la condición del trabajo subordinado que ha de satisfacer la prestación; pero existe otra idea que posee una fuerza considerable, pues proviene de uno de los caracteres fundamentales del derecho del trabajo, nuestro estatuto es un derecho de clase.”⁶

La dirección y el sometimiento de la persona a un cierto horario y a ciertas condiciones de trabajo implica que exista la relación laboral, es decir la

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México. 2002. pag. 199 y 200.

subordinación de un trabajador a un patrón y esta solo se da en un horario determinado y las labores a realizar serán aquellas que previamente estén pactadas, esto revela esa subordinación que va a existir en la relación laboral.

Claro esta que si va a ofrecer sus servicios y no tiene ese carácter de estar dirigido por el patrón, además puede llevar a cabo sus propios planes en los horarios que al trabajador le convenga, entonces estaremos frente a un tipo distinto de prestación de servicios, que pueden ser servicios concesionados, prestación de servicios profesionales o el comisionista mercantil.

La subordinación es un elemento indispensable que sujeta al trabajador a la dirección y orden inmediata y directa del patrón, para que el trabajo se realice tal y como el patrón dice que debe hacerse.

1.3 Patrón

Patrón proviene del latín "**patrono - patronus** que significa protector, santo o titular"⁷.

Aunque la raíz no establece con claridad la definición de patrón podemos decir que patrón es el beneficiario de la obra, quien será siempre el motivo principal a través del cual, van a surgir los conceptos de éste.

⁷ CORRIPIO, Fernando. Diccionario etimológico... Bruquera. España. 1973. pág. 349

De tal forma, que independientemente de ser el responsable directo de liquidar el salario, el patrón tendrá necesariamente la guía principal de establecer las formas a través de las cuales el trabajador va a prestar sus servicios.

Como consecuencia de lo anterior, el patrón puede ser incluso una persona moral, una ficción anónima, pero siempre se materializa en acciones y la titularidad de estas acciones se ofrecen siempre sobre el capital activo y pasivo de las empresas.

El autor José Dávalos, nos agrega algunos comentarios respecto de lo que significa patrón al decir lo siguiente: “Es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada; hay que distinguir entre lo que es el trabajo material y el intelectual, para que toda actividad lleve siempre la manera implícita de los grados y los tipos; patrón es quien puede dirigir la actividad laboralmente, que trabaje en su beneficio, mediante una retribución.”⁸

Desde el punto de vista patronal, cabe hacer el siguiente comentario, las situaciones realmente pueden ser muy diversas, no necesariamente quien tiene el capital debe ser el patrón, así tenemos por ejemplo que, como sucede en los Estados Unidos y en la gran mayoría de los países industrializados, existen agentes fiduciarios que invitan a inversionistas para que estos, coloquen sus dineros en los citados agentes y estos solamente lo administran.

En México, la situación es muy distinta, dado el egoísmo, la envidia, la corrupción que existe entre la población y el propio gobierno, además el temor y

⁸ DAVALOS, José. Derecho individual del trabajo. Décima edición. Porrúa. México 2002. pag. 94.

La desconfianza, toda vez que en muchas ocasiones los fraudes están a la orden del día, y las personas que cuentan con algún capital tendrán que pensarlo dos veces antes de invertirlo en una empresa, y por lo regular a pesar de que la sociedad anónima se constituye solamente con dos personas, todavía esto significa un gran riesgo para quienes tienen la idea de invertir su dinero en la producción.

Razón por la cual, la operatividad del capital y el financiamiento empresarial resulta muy costoso, en virtud de que no hay posibilidades de ingresos financieros vía venta de acciones.

Por esta causa, el empresario mexicano no crece, se queda estancado, frente a las grandes corporaciones internacionales, que todavía tienen la posibilidad de aceptar inversionistas, y que siguen colocando sus acciones en las salas de remate de las casas de bolsa de todo el mundo, y esto hace que aunado al torrente de la globalización económica mundial, no podamos ser competentes.

1.4 Asociación

En primer término exponemos las definiciones contempladas en los diccionarios de la Real Academia y jurídico mexicano.

“Asociación. Acción y efecto de asociar o asociarse. 2 Conjunto de los asociados para un mismo fin y, en su caso, persona jurídica por ellos formada...”⁹

⁹ Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. Vigésima primera edición. UNIGRAF, S. L. España. 1992. pag. 150

“Asociación, I. (acción y efecto de asociar del latín *ad, a. y socius*, compañero, juntar una cosa o persona con otra.) En el derecho civil es una persona jurídica con nombre, patrimonio y órganos propios originada en un contrato plurilateral en el que las partes se obligan a la realización de un fin determinado de carácter no económico. Se dice que la asociación civil es una corporación en virtud de que sus socios se deben regir por sus estatutos que deben estar inscritos en el Registro Público a fin de que surta sus efectos contra terceros. Por lo tanto el contrato que le da origen es formal: debe constar por escrito, es también *intuitu personae* en virtud de que corresponde a la asamblea aceptar y excluir a los socios, calidad que es intransferible.

Los órganos de dirección de la asociación civil son: la asamblea general en la que descansa el poder supremo y el o los directores de la misma.”¹⁰

La asociación se define como un contrato en virtud del cual varias personas llegan a la conclusión de reunirse de manera permanente para realizar un fin común, que no este prohibido por la ley y que su carácter no necesariamente debe ser económico.

La asociación nace con un carácter individual, aunque para nuestro estudio la asociación debe tener otra connotación, debe estar inmerso el aspecto social, ya que para la lucha de sus propios intereses, tanto los patrones como los trabajadores, tienen el derecho de asociarse.

¹⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario jurídico mexicano. Porrúa UNAM. México. 1989. pag. 246

De hecho, esta idea de la asociación, proviene más que nada de una garantía individual, establecida en el artículo 9 de nuestra Constitución, que otorga el derecho mínimo fundamental a cada individuo, de poder asociarse para fines lícitos.

La asociación es la unión mas o menos permanente de personas que buscan un fin común, se entiende como la acción y efecto de asociarse, para el derecho civil la figura de la asociación se establece como una persona jurídica con nombre, patrimonio y organismos de dirección y control propios, su origen se da por medio de un contrato en donde cada uno de los contratantes se obliga a realizar un fin determinado, por tal razón se le considera como una institución de carácter privado y su contenido se encuentra establecido en el Código Civil del Distrito Federal artículo 2670, que a la letra dice “Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación.”

Derivado de lo que es la garantía de asociación, sobreviene la asociación sindical, la cual según la Ley Federal del Trabajo redundará en lo que va a ser el sindicato.

De tal manera, que es preciso observar su definición en (supra) por lo que por el momento debemos de decir, como es que la garantía individual que se otorga de asociación para cualquier tipo de personas, contiene un aspecto de libertad fundamental del hombre para asociarse o no.

Esto es uno de los aspectos que estamos buscando en este trabajo de tesis, y que desde el ángulo constitucional, existe la garantía de la libre asociación.

1.5 Coalición

La coalición, se encuentra definida en la propia legislación laboral y se establece como “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

La coalición puede ser momentánea y como consecuencia de esto, se puede hacer y deshacer por un acuerdo temporal, sin duda en la coalición si existe una gran diferencia con lo que sería el sindicato.

Así también hay una gran diferencia en lo que sería la temporalidad de la coalición con la asociación.

Mientras que en el sindicato exista una permanencia, en la coalición no se da esta situación, lo único que garantiza la coalición es la estructuración momentánea y provisional de la fuerza unida ya sea para trabajadores o bien para patrones.

Como consecuencia de lo anterior, se va formando un efecto especial y cuyo fin sería la relación colectiva del trabajo, toda vez que así lo establece la propia ley.

Así, esta relación que surge de carácter temporal coaligada, va a tener el objetivo de luchar por los intereses propios de cada una de las fracciones que

intervienen en el medio de producción y una vez que haya logrado tener los resultados deseados, dicha coalición perderá su integración y se disolverá.

Ahora bien, lo que queremos resaltar de este tipo de organización temporal, es su trascendencia y es el hecho de que la propia ley reconoce una libertad para asociarse o coaligarse.

Derivado de lo que es el artículo 9 constitucional, y los artículos 354, 355 y 441 de la Ley Federal del Trabajo, existe una base fundamental a través de la cual se respeta la garantía de la libertad de asociarse temporalmente en una coalición.

1.6 Sindicato

Sindicato deviene de la palabra síndico que su origen etimológico se encuentra en el griego; “**syndikos** abogado de syn: con, y dikee justicia”.¹¹

Así, tenemos que no es muy claro el origen de la palabra sindicato, toda vez que en las definiciones que encontramos en algunos autores se establece como una agrupación, unión o corporación de personas, por tal razón, al igual que la coalición el sindicato puede ser de trabajadores o patronos, que luchen por sus propios intereses en una forma unida.

En términos generales, el autor Euquerio Guerrero al hablarnos de la formación del sindicato hace alusión a lo siguiente: “El sindicato es la asociación de

¹¹ CORRIPIO, Fernando. Diccionario etimológico... Bruguera. España. 1973. pág. 426

trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; se desprende de este texto que las pretendidas finalidades mediatas que por algunos se asignan al sindicato, para transformar la sociedad, todo ello obedeciendo a los lineamientos de las internacionales comunistas, se aparta completamente del objetivo que nuestra ley señaló a esa asociación.

El estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores es algo a lo que nadie puede oponerse y se entiende no solo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patronos lesionen sus derechos.”¹²

Tanto los patronos como los trabajadores, tienen el derecho constitucional de asociación tanto provisional a través de las coaliciones como definitivo a través de la integración y registro sindical, aunque los patronos se asocian en otro tipo de organizaciones y con requisitos totalmente distintos a los que deben cumplir los trabajadores, pero siguen teniendo como sus objetivos principales:

- El estudio
- El mejoramiento

¹²GUERRERO, Euquerio. Manual del derecho del trabajo. Décima séptima edición. Porrúa. México. 2001. pág. 283 y 284

- Defensa de sus respectivos intereses

1.6.1 Requisitos para la formación sindical

Atendiendo al criterio de la Doctrina Nacional y Extranjera, el autor Mario de la Cueva establece dos formas para la integración sindical que son:

- Sistema de Formas Libres de Sindicación
- Sistema que señala limitativamente las formas de sindicación

Asimismo, este destacado jurista, hace referencia al profesor italiano Ubaldo Prosperetti y con relación a las anteriores formas de sindicación considera que: "Creemos que el primero de éstos métodos es el que corresponde a la idea de la libertad sindical pura, sistema que excluye toda reglamentación estatal y que cobra vigencia ahí donde los sindicatos son auténticamente independientes. Es una acentuación particular de la libertad sindical, pues no sólo garantiza la libertad de asociación, sino además la libertad de asumir cualquier forma de organización profesional".¹³

1.6.2 Las formas de sindicación en el derecho mexicano del trabajo.

¹³ Cit. Por. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Segunda edición. Porrúa. México. 1981. pág. 325.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 233, reconoció cuatro formas de sindicación: Gremiales, de Empresa, Industriales y de Oficios Varios. El 31 de diciembre de 1956, se agregó a éstas formas, el de los Sindicatos Nacionales de Industria.

En efecto estas son las formas de sindicación que nuestra ley reconoce actualmente, pero además la propia doctrina establece que existen otros elementos indispensables para la integración y formación de un sindicato que es necesario mencionar.

1.6.3 Requisitos de fondo y forma

El maestro Mario de la Cueva define como requisitos sindicales a los: "elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia como personas jurídicas."¹⁴

Por tal razón los requisitos de fondo a que se refiere el autor mencionado son los trabajadores, el cual al agruparse con sus compañeros establecen el elemento social básico para la constitución de un sindicato, y cuando se refiere a los elementos jurídicos no es mas que las formalidades que la propia ley establece para el surgimiento de la asociación respectiva.

La doctrina tradicional clasificó estos requisitos en dos grupos: Requisitos de Fondo y Requisitos de Forma; aunque para el maestro Mario de la Cueva existe

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Segunda edición. Porrúa. México. 1981. pág. 331.

un grupo más, y establece un tercer requisito, dando lugar a una clasificación tripartita quedando de la siguiente manera:

- requisitos de fondo

- requisitos en cuanto a personas

- requisitos formales

Requisitos de fondo son los elementos materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato, entre ellos, las finalidades que se proponen realizar los sindicatos, los cuales son: el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Algunos tratadistas afirman que esta es sólo la finalidad inmediata de los obreros, a la cual deben de agregarse sus finalidades mediatas, consistentes en la creación de un mundo mejor del mañana.

Requisitos en cuanto a las personas, el sindicato es una asociación de personas, pero no todas las personas pueden formar un sindicato, estos deben estar integrados exclusivamente por trabajadores o patrones.

Así tenemos que la propia ley dispone el número mínimo de trabajadores o patrones que es necesario para constituir un sindicato, esto es; veinte trabajadores en servicio activo y tres patrones.

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

Los trabajadores ante la ley, tienen algunas limitantes para formar sindicatos, por eso es necesario señalar esas limitantes.

- **Las mujeres ante los sindicatos**

El principio de igualdad del hombre y la mujer ante los sindicatos, conforme a las Reformas Constitucionales y legales de 1974, el hombre y la mujer disfrutaban de los mismos derechos para la organización y funcionamiento de los sindicatos.

- **Los menores de edad ante los sindicatos**

Los menores de edad ante los sindicatos, las reformas del año de 1962, se inspiraron con el propósito de facilitar el trabajo de los menores, suprimiendo requisitos inútiles, respetando la prevención de una edad mínima que garantice el desarrollo y la educación básica del menor.

Aquí tenemos que la ley dispone una limitante a los menores de edad, los cuales están impedidos para integrar la directiva de los sindicatos.

- **Los extranjeros ante los sindicatos**

Aunque la Constitución otorga ciertos derechos a los extranjeros la Ley laboral dispone que estos no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos.

- **Los trabajadores de confianza ante los sindicatos**

La Ley laboral dice que: los empleados de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los trabajadores ni tampoco podrán ser considerados en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, no serán parte de la directiva o representantes de los trabajadores.

- **Requisitos formales**

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

Así tenemos que la formalidad es esencial para la existencia de un sindicato, por tal razón es necesario señalar cuales son los requisitos de formalidad que establece la ley para el surgimiento y vida activa del sindicato.

1.6.4 Registro sindical

Es necesario mencionar, que uno de los principios fundamentales que otorga la ley laboral a los obreros y patronos para agruparse en sindicatos, es

precisamente la independencia, contemplada en el artículo 357, señalando que los obreros y patronos sin autorización de nadie en cualquier momento pueden constituir sindicatos.

Los trabajadores para constituir un sindicato deben convocar a una asamblea con ese carácter, y en el acta constitutiva debe quedar asentado quienes son los trabajadores que forman dicho sindicato, quienes integran su primera mesa directiva, así como la aprobación de sus estatutos.

Sin embargo, una vez constituidos deben solicitar su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal o en las Junta de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. No obstante que el registro de una agrupación sindical, es un procedimiento meramente administrativo que consiste en la debida comprobación ante las autoridades competentes de carácter laboral, de los requisitos que la Ley exige para considerar constituida una agrupación, y la decisión que recae a tal solicitud no es de carácter jurisdiccional, aunque en la practica dicho trámite administrativo se ha convertido en una autorización administrativa que impide muchas veces el nacimiento de una organización sindical.

La propia legislación señala la posibilidad de un registro automático, el que se encuentra previsto en el artículo 366.

En la práctica esta disposición tan loable no funciona con relación a la literalidad de la ley, ya que las autoridades resuelven negando la solicitud de registro antes de que transcurra el término a que se refiere la propia ley. Por esta

razón en rigor no es el camino más provechoso por el cual fácilmente los sindicatos obtengan su registro.

La constancia o resolución de registro expedida por la autoridad competente, al igual que la llamada toma de nota, es exigida por el artículo 692 de la Ley Laboral para que los sindicatos puedan acreditar personalidad jurídica ante terceros.

1.6.5 Cancelación de un sindicato

“Cancelación. (Del latín *cancelatium-onix*) Acción y efecto de cancelar 2. der. Asiento en los libros del registro de la propiedad, que anula parcial o totalmente los efectos de una inscripción o de una anotación preventiva.”¹⁵

De acuerdo con nuestra legislación la cancelación de un sindicato solo se da con relación a su registro, y se establecen dos supuestos solamente; en el caso de disolución de un sindicato y que el sindicato deje de tener los requisitos legales, es decir para que un sindicato deje de tener existencia legal solo depende de la voluntad de sus miembros.

La cancelación del registro sindical, debe solicitarse por los propios trabajadores del sindicato que quieren disolver, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, toda vez que en la Ley Laboral queda prohibida la disolución suspensión o cancelación del registro por vía administrativa.

¹⁵ Real Academia Española, Diccionario de la lengua española. Vigésima primera edición. UNIGRAF, S. L. España. 1992. pág. 270.

Cabe mencionar, que la palabra disolución significa “acción y efecto de disolver o disolverse// relajación de vida y costumbre; disipación// relajación y ruptura de los vínculos o lazos existentes entre varias personas.”¹⁶

1.7 Libertad sindical

La palabra libertad deviene del latín “*libertas* libre de albedrío, atrevimiento, osadía. Libre libero-independiente, emancipado, autónomo, libertado, manumiso...”¹⁷

Por tal razón, libertad debe tomarse como el derecho o la facultad que tienen los seres humanos para realizar todos aquellos actos que no estén prohibidos por la ley, o también como el uso y disfrute de las garantías que la propia ley le otorga al ciudadano.

Es por ello que el concepto de libertad lo tendremos que adaptar o poner en concordancia con el concepto de sindicato.

La propia doctrina establece que no existe la obligación de formar parte de un sindicato; y quedara a criterio de cada uno de los trabajadores de afiliarse a un sindicato ya constituido o asociarse para formar uno nuevo o en el último de los casos no formar parte de ninguno, de tal manera que lo que hacen los líderes de los sindicatos de meseros y de músicos principalmente, así como los actores, es el hecho de no dejar trabajar a las personas que no estén afiliadas a sus sindicatos, pues simple y sencillamente constituye un delito que es el principio de libertad de trabajo como una garantía individual, y por supuesto una infracción a la Ley

¹⁶ DE SANTOS, Victor. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas, sociales y de economía. Universidad. Argentina. 1999 Pág. 365.

¹⁷ MARTINEZ AMADOR, Emilio. Diccionario italiano español-español italiano. Ramón Sopena. España. 1973. pág. 1397

Federal del Trabajo, estableciendo una máxima prohibitiva en el sentido de no obligar a nadie de pertenecer o no pertenecer a un sindicato

Como consecuencia de lo anterior pues resulta evidente como es que en la propia ley, se establece la libertad sindical y en la práctica los líderes sindicales limiten o restrinjan ese derecho que tienen los trabajadores.

Sin duda alguna, es una falta trascendental, el hecho de que se obligue a formar parte de un sindicato a los trabajadores, de tal manera que se va a cometer un cierto delito.

Dicho de otra forma en el Título Dieciséis correspondiente a responsabilidades y sanciones que establece la Ley Federal del Trabajo, simple y sencillamente en la práctica dichas sanciones son letra muerta, toda vez que no tienen aplicación alguna, por la falta de incumplimiento que como prohibición establece la legislación en el sentido de no obligar a nadie de pertenecer o no pertenecer a un sindicato.

El atentar en contra de la libertad sindical, más que nada es en si un delito de carácter federal que se refiere a la violación de garantías individuales.

Lo anterior lo decimos en virtud de que hemos visto, la coalición y los sindicatos parten de la garantía individual establecida en el artículo 9 Constitucional, en el sentido de no coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con un objeto lícito.

De tal manera, que esta garantía puede ser ocupada libremente por las personas, pero en el momento que se le constriñe la voluntad a un individuo para formar o no formar parte de un sindicato, entonces se le está violando esa garantía individual de libertad de asociación que se refiere a la libertad de coalición y como consecuencia a la libertad sindical.

Este delito está previsto en el Código Penal Federal en el artículo 364, de otra manera el tratar de sancionar a la organización sindical por obligar o no obligar a las personas a sindicalizarse, constituirá una difícil tarea para realizarlo, puesto que la legislación, incluso cuando habla de la cancelación del registro, no atiende a lo que sería las obligaciones que la ley le impone, sino que para la cancelación del registro del sindicato, se lleva a cabo cuando se disuelve o deja de tener los requisitos legales, como el requisito legal es que se constituya con 20 trabajadores en activo por lo menos, y se presente la solicitud de registro del sindicato para que produzca efectos contra terceros.

Pero en ningún artículo de la ley se establece, que si el sindicato o más bien la directiva, si falta a sus obligaciones, será responsable por tal o cual circunstancia.

De hecho desde el punto de vista civil, el sindicato, o más bien su directiva tiene las mismas responsabilidades de cualquier mandatario; y por supuesto deberá de pagar todos los daños y perjuicios que cause por su negligencia.

Pero, desde el punto de vista laboral, no hay una disposición exacta que sancione el hecho de obligar a las personas a sindicalizarse y menos aún a que se responda de manera económica o penal por los daños causados a sus agremiados.

En el caso concreto de los meseros o músicos los cuales asisten a algún lugar y no los dejan trabajar porque no están sindicalizados, esto es una violación a las garantías individuales, además se forma un monopolio, prohibido por supuesto por el artículo 28 Constitucional, afectándosele su garantía de libertad de trabajo protegida por el artículo 5 Constitucional y por consecuencia, son dos garantías individuales violadas por estos actos en principio su libertad de trabajo y por supuesto la de asociación.

Esto independientemente de observar como los líderes sindicales incorporan y monopolizan las asociaciones sindicales con el único fin de adherirse a mas miembros, y llegar a cobrar mas cuotas sindicales o las jugosas ganancias que llevan por la firma de un contrato colectivo de trabajo, sin importar si sus agremiados tienen o no trabajo, y con ello limitan a que las personas puedan trabajar, claro esta si no pertenecen a sus sindicato.

Así, que se están cometiendo ciertos delitos, por parte de este tipo de sindicatos, que por ganarse una cuota o bien el contrato colectivo de trabajo, hacen hasta lo imposible para ello, violando desde luego la libertad sindical de sus agremiados o de cualquier trabajador, gozando de total impunidad.

Además, los líderes sindicales generalmente, cuando existe un conflicto entre los trabajadores y el patrón, estos toman partido a favor de este último, o son omisos para la defensa de sus agremiados, alejándose totalmente de sus estatutos y de sus principios.

1.8 Negociación colectiva de trabajo

Una de las primeras consecuencias que surgen por el hecho de constituir una asociación, es la posibilidad de la negociación colectiva de trabajo.

Por un lado, es más eficaz el negociar con el patrón en una forma unida esto es con la fuerza de la unión de los trabajadores.

Por otro, la contratación colectiva con base al propio contrato colectivo de trabajo y el contrato ley, son representaciones jurídicas a través de las cuales se expresa esta negociación.

Néstor de Buen Lozano al hablar de esta forma de negociación menciona lo siguiente: “Se entiende por contrato colectivo de trabajo, de acuerdo por lo dispuesto por el artículo 386 como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De la definición legal anterior se puede desprender las siguientes consideraciones:

- a) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- b) Que lo celebren, por parte de los trabajadores una o varias organizaciones sindicales.
- c) Que su finalidad es establecer normas generales.
- d) Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

Como resultado de las consideraciones anteriores, puede establecerse las siguientes conclusiones:

1.- Que la celebración de un contrato colectivo exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores, por si mismos no están legitimados para hacerlo.

2.- Que solo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.”¹⁸

Como hemos dicho, a pesar de que es benéfico el hecho de llevar a cabo la negociación colectiva de trabajo, instancia que solo se logra con un sindicato, también lo es que existe una libertad sindical, por lo cual los líderes sindicales están obligados a respetar la voluntad de todos y cada uno de los trabajadores de la empresa a la que pertenezca el propio sindicato.

Claro esta, que el contrato colectivo de trabajo, puede contener las cláusulas de admisión, a través de las cuales el patrón estaría obligado a recibir solo a las personas que el sindicato le recomendara para llevar a cabo el trabajo, pero realmente estas cláusulas, ofenden el principio de libertad sindical y por supuesto el de libertad de asociación y la libertad de trabajo.

La propia negociación colectiva da pie para la formación de monopolios, el mismo sindicato ha abusado de él, hasta nuestros días, y que definitivamente, han colaborado para que las empresas mexicanas dejen de ser competitivas.

¹⁸DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II. Décima tercera edición. Porrúa. México 1999. Pag.787

Luego el empresario, no puede contratar el personal en una agencia de empleo, puesto que esta obligado a recibir a las personas que el sindicato le ofrezca y estas últimas muchas de las veces entran amañadas o solo a formarse una carrera política, ya no prestan sus servicios oportunamente, el patrón de nueva cuenta tiene problema en la relación laboral.

Como consecuencia de lo anterior, pues las diversas situaciones y circunstancias que se van armando en torno a la libertad sindical, la inhiben en virtud del acaparamiento de derechos que parten de la negociación colectiva de trabajo, especialmente lo fijado en los contratos colectivos o en el contrato ley.

1.9 Globalización

Otro de los conceptos que es preciso definir, es la globalización económica en el mundo.

Aquí no encontramos una definición concreta de lo que significa globalización, pero es necesario tratar de definirla, o por lo menos de entenderla.

Sin lugar a dudas, para lograr una más amplia conceptualización de lo que es la globalización, es necesario considerar algunos aspectos históricos a través de los cuales el mundo se ha ido globalizando.

Roberto Álvarez Argüelles, en el momento en que nos explica algunos antecedentes de la formación de la globalización económica nos dice: “Para enfrentar los graves problemas del comercio internacional existente desde la guerra, pero agravado por ésta, en 1946 la Organización de las Naciones Unidas,

convoca a una conferencia internacional sobre comercio y empleo. Se reúnen en la Habana Cuba, de noviembre de 1947 a marzo de 1948, aprobándose la denominada carta de la Habana y creándose la Organización Internacional del Comercio, su ratificación sin embargo se quedó en el tintero porque al incorporar una gran cantidad de intereses, convenció a muy pocos.

Conjuntamente con la deliberación de la conferencia de la Habana, se llevo a cabo una ronda de negociaciones para concederse rebajas arancelarias, aprovechando las facultades que el congreso norteamericano concedió al ejecutivo de ese país por un periodo de tres años a partir de 1945. Considerando que la formulación y eventual ratificación de la carta de la Habana estaba en entredicho, era necesario definir un conjunto de normas para reglamentar las concesiones otorgadas en aquella primera ronda.

Estas normas se sustentaban en principios generales que incorporaban la carta de la Habana. Así el acuerdo general se gesto en enero de 1948 y nació con el nombre de “General Agreement on Tariff and Trade”; (GATT). Tanto los resultados de la ronda como este marco normativo entraron en vigor en forma provisional, en tanto se gestionaba la ratificación de la famosa carta.”¹⁹

A la luz de lo establecido por el autor citado encontraremos que básicamente la fuerza productiva de los Estado Unidos de Norteamérica, así como de los países industrializados, es el motor principal de la globalización.

De hecho, en la Organización de las Naciones Unidas las grandes corporaciones norteamericanas lograron establecer un tema llamado **el nuevo orden económico internacional**.

¹⁹ ALVAREZ ARGÜELLES, Roberto. La negociación en México en el GATT. Tercera edición. Instituto Mexicano de Contadores Públicos A. C. México 2001. pag. 4

Es entonces cuando se trata de introducir y formular algunos tratados de libre comercio, y entre ellos los suscritos por México frente a los Estados Unidos y Canadá.

De tal manera, que con este tipo de negociaciones se va a fomentar, la posibilidad de que las mercancías de los países industrializados tengan libre acceso a los mercados llamados del tercer mundo, y es entonces cuando los productos terminados de los norteamericanos principalmente, puedan saltar las barreras arancelarias de las aduanas y entrar a los mercados con mayor libertad.

La globalización básicamente responde a las necesidades y exigencias de las empresas industrializadas.

Así define el autor George Yip el concepto de globalización como una estrategia diciendo: "Convertir una colección de negocios nacionales en un solo negocio mundial con una estrategia global integrada es uno de los retos más serios para los administradores de hoy. Por las dificultades de ello, poder desarrollar y poner en practica una estrategia global eficaz, es la prueba de fuego de una compañía bien administrada. Muchas fuerzas están impidiendo a las empresas de todo el mundo a globalizarse, en el sentido de ampliar su participación en mercados extranjeros, pero también necesitan globalizarse en otro sentido: integrando su estrategia mundial. Esta integración global contrasta con el enfoque multinacional, en el cual las compañías establecen sucursales nacionales que diseñan producen y distribuyen productos y servicios adaptados a las necesidades locales. Este modelo multinacional se cuestiona hoy, y se puede

considerar como una estrategia multilocal, a diferencia de una estrategia realmente global.”²⁰

Nótese como la necesidad empresarial es la que va a marcar los lineamientos sobre los cuales, se va erigiendo un plan globalizador.

El poder rebasar las barreras arancelarias, a través de una libertad comercial, pues evidentemente conviene a las grandes producciones de los Estados Unidos, y por lo tanto una vez cubierto su mercado interno, fomenta más la producción extranjera que la nacional.

De ahí las diversas protestas que se han ido llevando a cabo, en virtud de que realmente la globalización, pues beneficia más a las empresas extranjeras que tienen una estrategia bien definida para instalarse en aquellos países que previamente han modificado sus legislaciones para garantizar una mano de obra barata así como una libertad comercial, por tal razón sus gobiernos las ayudan y protegen, en cambio a las empresas nacionales a las cuales el fisco, las autoridades solamente piensan en extorsionarlas.

Así que muchas situaciones se derivan de la necesidad económica globalizada, en donde los costos de producción se tratan de reducir al mínimo y llenar los mercados con sus productos, por lo mismo, hay una gran desventaja en todos los sentidos respecto de nuestro país que solamente sigue estando en el subdesarrollo, frente a naciones verdaderamente organizadas como los Estados Unidos de Norteamérica o cualquier otro país de Europa e inclusive el nuevo dragón Chino.

²⁰ YIP, JEORGE. Globalización. Segunda edición. Norma, España. 2000. pag. 1

Por tal razón a la globalización debemos entenderla como la estrategia de la libre competencia de los países desarrollados para invadir y acaparar no solamente el mercado de los países en el subdesarrollo, sino además la prestación de cualquier tipo de servicios incluyendo aquellos servicios que le corresponden a los gobiernos como son las prestaciones sociales, educativos y el manejo propio de las economías nacionales.

Es por ello que los países globalizadores o mas bien los grandes consorcios económicos a nivel mundial imponen a los gobiernos de los estados pobres, estrategias fiscales, laborales, comerciales, sociales y aún educativas como condición para poder invertir en esos países no desarrollados, caso muy específico el mexicano.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO

Para esta parte de nuestro estudio, vamos a citar algunos antecedentes a través de los cuales, conoceremos el desarrollo histórico de la formación sindical.

Quisiéramos subrayar que lo importante que buscaremos en el devenir histórico, es básicamente la formación sindical, de tal manera que los movimientos de los trabajadores, se ubican primeramente en la lucha contra la esclavitud y la opresión en que ejércitos de seres humanos han sufrido en distintas épocas, pero además estos ejércitos llegaron a formar una actitud de rebeldía frente a las desigualdades las arbitrariedades y los abusos de un pequeño grupo de poderosos, y esta incesante lucha llegó a establecer aquellas conquistas que conocemos como derechos humanos, los cuales son las bases de lo que posteriormente se cristalizó en los derechos de los trabajadores, y es así como el antecedente mas remoto del sindicalismo lo encontramos en los gremios, primera organización de los trabajadores, no totalmente como un sindicato, pero sí como la primera institución que organizaba el trabajo así como las categorías de los trabajadores, institución que desaparece con el surgimiento del proletariado en lo que conocemos como la época de la revolución industrial.

Así a la luz de estas ideas, vamos a iniciar nuestro primer inciso.

2.1 Movimiento sindical en Europa

Derivado de lo que fue la revolución industrial, el desplazamiento de la mano de obra por la maquinaria que se empezó a desarrollar en aquellos tiempos, produjo todo un fenómeno social de gran importancia, casi semejante como el que ahora se esta produciendo con la computadora, con la cual se sigue dando el desplazamiento de la mano de obra, así es como surge una clase social llamada proletaria, en virtud de que un gran número de trabajadores se quedan desempleados, naciendo un nuevo fenómeno al que tendrán que enfrentarse los trabajadores; el desempleo y por lo mismo tendrán que buscar nuevas fuentes de ingreso.

Esto hace que desaparezcan los talleres artesanales y surja una nueva figura; la empresa, naciendo con ella dos clases sociales antagónicas; la burguesía y el proletariado. Con los nuevos adelantos tecnológicos las máquinas desplazan a los hombres, de alguna manera, la empresa empieza a evolucionar con sus diversas estrategias para lograr un mayor ahorro en todo lo que representa los costos de producción especialmente en la mano de obra.

Por la situación geográfica, este fenómeno surge principalmente en Europa es decir algunos países de ese continente se empiezan a desarrollar de manera simultánea, es por esta razón que surge el sindicalismo como una necesidad de los trabajadores para defenderse de la embestida de los capitalistas.

2.1.1 Inglaterra

En Inglaterra, debido a su posición estratégica, el clima, las relaciones comerciales con América son totalmente libres, la abundancia de materias primas principalmente el carbón, son algunos aspectos que determinan su gran desarrollo tecnológico, es decir en este país se da con más auge el fenómeno productivo que

se conoce como Revolución Industrial, es decir en esta época el adelanto técnico trae como consecuencia toda una serie de inventos dentro de los más importantes están las maquinas, sobre todo en el área textil, la industria algodonera alcanza tal fuerza que obliga al gobierno a suprimir las importaciones de telas de seda de la India, surge la máquina de vapor con lo que se le da un impulso importante a las vías de comunicación tanto en la tierra como en el mar.

Este desarrollo técnico y productivo, hace que la economía en éste país se desarrolle de manera importante, dando como resultado que el aspecto cultural adquiriera gran relevancia y surjan ideólogos que van a justificar a la clase social naciente, y son precisamente Adam Smith, Thomas Malthus, David Ricardo, John Stuart Mill, entre otros los que van a generar toda una filosofía a favor de la burguesía, de lo más destacado podemos mencionar el individualismo y el liberalismo.

Otro autor que nos habla sobre la situación en Europa, especialmente en Inglaterra es José Dávalos quien sobre el particular hace alusión a lo siguiente: “ En Inglaterra el pensamiento económico de Adams Smith, sistematizador de la escuela filosófica y precursor de la escuela liberal, sostenía que no a habido necesidad de que este presente ningún genio de voluntad colectiva para organizar al mundo contemporáneo; el estado marcha por su propio impulso, no ha sido necesario ninguna previsión razonada o convenio previo entre los hombres de esta organización, por lo cual nada debía interponerse en su marcha, lo que el autor denominó la espontaneidad de las instituciones; otros exponentes de los movimientos sindicales en Europa son San Baptiste Say, Roberto Malthus y David Ricardo, este último partidario absoluto del libre cambio en materia de comercio internacional.”²¹

²¹ DAVALOS, José. Derecho individual del trabajo. Décima edición. Porrúa. México. 2002. pag. 4 y 5

El individualismo, esta teoría establece que la sociedad se tiene que subordinar a las necesidades y exigencias de los hombres en lo individual, el individuo es la base y objetivo de la propia sociedad, así que las leyes y relaciones políticas deben estar para proteger al individuo, el Estado debe salvaguardar los intereses de la comunidad pero sin limitar el derecho personal.

Liberalismo, parte de la base de que todas las actividades de la sociedad deben gravitar sobre la esfera de la propiedad privada, el estado es impotente solo para satisfacer las necesidades materiales de sus ciudadanos, el hombre es capaz de establecer por si mismo sus propias normas de conducta y convivencia, de esta ideología surge la famosa frase **Laisses Faire laisses passes**, dejar hacer dejar pasar, es decir dar a cada uno su oportunidad sin control del Estado, dejar la libre competencia y que la ley de la oferta y la demanda reinen en el un libre mercado, suprimiendo los impuestos a las importaciones y exportaciones.

Pero la Revolución Industrial trajo sus propias consecuencia sociales y laborales, la gente del campo emigra a las ciudades en busca de trabajo surgiendo un fenómeno más, la explotación del hombre por el hombre, la gran oferta de brazos para trabajar, hace que se paguen salarios de miseria, las mujeres y los niños forman parte de este conglomerado de trabajadores, otro de los eventos que es necesario recordar fue la reacción de los obreros contra el desplazamiento de la mano de obra por parte de las máquinas, los trabajadores asaltaban los talleres fabriles demoliendo y destrozando las máquinas, a esto se le conoció como movimiento Luddita, ya que es un tejedor Ingles de apellido Ludd a quien se le considera como el primer trabajador que destroza un telar en protesta por la situación tan miserable en la que vivía, una consecuencia más es que también surgieron ideólogos a favor de todo este ejército de trabajadores.

Roberto Owen es uno de los líderes fundamentalistas del socialismo utópico inglés, logró unificar criterios y empezar a realizar la llamada gloria sindical.

Néstor de Buen, dice lo siguiente. “Roberto Owen, quien tubo una vida llena de incidentes digna de un estudio por si misma, independientemente de sus aspectos sociales, ha pasado a la historia tanto por haber sido considerado el fundador del socialismo inglés, como por su decidido impulso al cooperativismo y, que en nuestro concepto es aún más importante por su participación personal, como dirigente de la gran alianza nacional de sindicatos obreros que en 1834 vivió el momento de mayor gloria sindical y su propio desplome.” ²²

Lo mismo que se generaba en Europa, Inglaterra no quedaba al margen, la producción se iba tecnificando con lo cual el obrero ya no era tan indispensable para lograr una buena producción, y cada vez más el patrón imponía sus formas inhumanas de explotación, razón por la cual los proletariados se empezaron a organizar llevando a cabo una serie de acuerdos generales a través de los cuales, se asociaban para la lucha y defensa de sus intereses.

Sin lugar a dudas, esta es una de las principales formas a través de las cuales la unión de los trabajadores tenía el motivo y razón para poder luchar como una sola persona, en una fuerza unida que les diera mayor peso y de esta manera, imponer en los centros de trabajo condiciones más humanas para el desarrollo del propio trabajo.

Así tenemos como en Inglaterra, por ser el país mas adelantado tecnológicamente, donde empieza la producción en serie donde se divide el

²² DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I. Ob. cit. pag. 149

trabajo donde se implementa la gran explotación del obrero, es donde nace o se empieza a generar el sindicalismo y los diversos movimientos sobre los cuales se va a erigir el derecho laboral.

Es a principios del siglo IX en que aparecen las primeras formas de organización de los obreros, no propiamente como sindicatos pero con el objetivo de defenderse de los patrones, así Néstor de Buen dice al respecto: “Por otra parte, la influencia del pensamiento de Robert Owen y aún de Fourier, era considerable y todo ello, aunado a la expansión del proletariado y a una organización política burguesa, inaccesible para los trabajadores, creo las condiciones para que tomara impulso un movimiento aparentemente de reformas constitucionales, pero que en el fondo, perseguía claras finalidades de exigencia proletaria.

Los sindicatos obreros ingleses habían sufrido la derrota de 1834, año que hemos señalado que cierra una de las etapas en la vida de Owen.

De ahí que fuere necesario presentar, en otros términos, las reivindicaciones sociales. De esa manera nace el movimiento cartista que debe su nombre a “La carta del pueblo”, documento redactado por un grupo de obreros de Londres, con el auxilio de algunos miembros radicales del parlamento.

“La carta del pueblo (Peoples Charter) de mayo de 1838, plantea seis puntos de exigencia política y de naturaleza constitucional. En realidad constituía un primer intento que, de prosperar llevaría a otras peticiones posteriores claramente económicas, los seis puntos eran: derecho de sufragio para los varones, voto secreto, que no fuese necesario ser propietario para pertenecer al

parlamento, que a los miembros del parlamento se les pagase un sueldo, distritos electorales iguales y renovación anual del parlamento.”²³

Esta circunstancia, tal y como se presenta se va desarrollando en un marco de movimiento social, esto es que independientemente de que las empresas podían estar en unidad con el gobierno para dominar a las clases económicamente débiles, estas clases se dan cuenta que solamente en grupo podrán enfrentar la avalancha del poder económico y empiezan a generar la fuerza de la unión con el fin de resistir, haciendo con ello que surjan los primeros derechos obreros y que además estos derechos fueran respetados.

2.1.2 Francia

Sin duda alguna, es en Francia en donde podemos encontrar una de las primeras manifestaciones contrarias a todo lo que sería el movimiento de integración sindical obrera, de hecho surgen diversas legislaciones a través de las cuales, se intenta nulificar el derecho de asociación y por supuesto el derecho de huelga.

Tenemos como en términos generales los gremios que eran las primeras formas de organización del trabajo, aunque posteriormente de ellos surgen todo el desarrollo económico y la división de clases sociales, formados por maestros, oficiales y aprendices, en muchas ocasiones fueron reprimidos.

Sobre este particular José Dávalos nos comenta: “Debido a las contradicciones que en el seno mismo de los gremios se dieron, diferencia de

²³ DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I. Ob. cit. pag. 162

clases, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso culminó con el edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776 que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley Chapellier, de julio de 1791 se confirmó lo anterior y fue el instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado.

Este nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales:

1.- Ley Chapellier.

2.- Código Penal.

3.- Código Civil.

Ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en Europa y en las legislaciones de América.

La Ley Chapellier señaló en su exposición de motivos que no existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad; fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, negándole los derechos sindicales, así como el derecho de huelga.”²⁴

La clase dominante en Francia no solo se conformó con la implementación de la ley Chapellier, en donde quedan prohibidas todas las instituciones de carácter colectivo como son la coalición y la huelga, sino que también castiga con cárcel a quienes participen o promuevan estas tendencias y lo hacen por medio de los códigos civil y penal de 1810, por lo que respecta al civil, es donde se rompe el

²⁴ DAVALOS, José. Derecho individual del trabajo. Ob. Cit. Pág. 162

principio de igualdad de los hombres ante la ley, principio fundamental que algunos años atrás era pilar en la declaración de los derechos del hombre y en el código penal se establecen penas de dos a cinco años de prisión a los trabajadores, promotores o líderes que atenten en contra de los intereses de la burguesía.

Sin duda, aquí vamos a observar que el trabajador no solo va a luchar en contra de los patrones, sino que también en contra de su propio gobierno.

2.1.3 Alemania

Alemania también se integró a los países en donde la persecución de los líderes en un principio, era la tarea principal de los gobiernos y la burguesía, a través de la cual se intentaba reprimir y eliminar la lucha de los obreros unidos en las asociaciones sindicales.

A esta transición se le conoce como la época heroica en la cual los obreros aguantan la persecución, encarcelamientos y muerte, gestada desde los propios estados.

En Alemania a pesar de la influencia de la Revolución Industrial así como de la nueva ideología burguesa, llega al poder un hombre que se le conoció como el Canciller de Hierro con una gran convicción nacionalista, quien entiende que el auge económico de su país no debe fincarse en la miseria de la población, Bismarck inicia una política de bienestar para los trabajadores y es así como en 1869 se promulga la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo,

reconociendo el derecho de asociación y la huelga, posteriormente instituye los principios de la seguridad social.

Es aquí en donde se empieza a dar, básicamente la época de tolerancia, en el momento en que la empresa trata de producir más y se van estableciendo nuevas estrategias empresariales, a través de las cuales se reconoció con mayor insistencia el trabajo y la fuerza de los obreros.

El maestro Mario de la Cueva, al hablarnos de estos pasajes dice: “ En el congreso que se celebró en Eisenach en 1869, que constituyó una prueba de la fuerza del movimiento sindical y de la libertad que principiaba a disfrutarse, se aprobó un programa con una hermosa y amplia reivindicación de los beneficios que deberían corresponder a los trabajadores en el proceso de producción; el canciller alemán recogió el guante adelantándose a su tiempo, inició la llamada política social, primer apartamiento general de los principios de la escuela económica liberal; una política que llevaría a una nueva actitud del poder público, el intervencionismo del estado, lo mismo que en los demás países de Europa, la lucha pues realmente se fue dando en diferentes épocas y esta lucha contribuiría a la corriente de los profesores alemanes que integro el socialismo de cátedra. La esencia de la política social consistió en la promoción del bienestar de los trabajadores, a cuyo fin se promulgo en 1869 la Die Gewerbeordnung, primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX. El movimiento obrero, guiado por una honda convicción socialista.”²⁵

La época de persecución terminaba, y se empezaba a gestar el reconocimiento de los derechos, la necesidad, y la posibilidad de reconocer la

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. ob. cit . pag. 19

libertad de asociación, y por supuesto las posibilidades a través de las cuales esta lucha colectiva iba a generar la huelga.

Sin lugar a dudas, la estrategia de la empresa frente a esta situación va a tener un cierto giro sobre del cual, los derechos de los trabajadores van a compactarse y reconociéndoles, la producción podría tener cierta calidad y lograr expandir sus negocios.

Evidentemente, que dentro de lo que es esta lucha, se va logrando día a día una mejor posibilidad de trabajo y frente a este una mejor calidad de vida de los trabajadores.

2.2 Los sindicatos en México

Vamos ahora a pasar a la parte de México, y es el caso de que todos y cada uno de los lineamientos que hemos observado pues van a ser explicados en nuestro país, en el desarrollo de la lucha de los trabajadores.

- **La época prehispánica**

De tal manera que iniciaremos nuestro estudio histórico a partir de la época prehispánica, de lo que podemos mencionar que el trabajo estaba organizado por medio de los comerciantes (pochtecas), quienes trasladaban los productos a otras regiones, el trabajo era casi en su totalidad agrario estaba organizado en el seno familiar, aunque existían una gran cantidad de artesanos, que intercambiaban sus

productos con los comerciantes, había cierta esclavitud que se daba por cumplimiento de algún castigo por ejemplo el robo, el ladrón debía ser esclavo hasta pagar el monto de lo robado, o como tributo de guerra para los gobernantes.

- **La Colonia**

Después de la conquista los españoles organizan el trabajo basado en una exagerada esclavitud de los indios, amparados en una figura llamada **Encomienda**, en donde los indios quedaban a la guarda y custodia de los españoles para que estos los evangelizaran, los propios evangelizadores informan a los reyes la atrocidad con la que actúan los encomenderos, para lo cual los monarcas españoles promulgan y trataron de aplicar varias leyes, entre las que se encuentran las **Leyes de Indias** cuya finalidad sería regular la vida social, política y económica en la Nueva España, así como evitar la esclavitud y que los indios quedarán bajo la protección de la Corona, ante el fracaso de esta primera legislación, se aplica todo un sistema de leyes que se conocen como las **Siete Partidas**, cuyo objeto era conseguir la uniformidad jurídica en todo el reino español, destacando como la más importante de estas leyes, la costumbre que era un requisito de valides, tener a dios como la base fundamental de la justicia, se redacta un extracto del origen y fin del poder así como los derechos y deberes del rey y del pueblo.

2.2.1 La Independencia

Sin lugar a dudas, una de las luchas fundamentales a través de las cuales el pueblo se identificó en contra del opresor, la significó el decreto de abolición de la esclavitud con el cual, el cura Hidalgo empezaba a establecer diversas disposiciones a través de las cuales se van ir sentando las bases de lo que posteriormente surgirá el derecho laboral en nuestro país.

Así tenemos como Concepción Barrón del Moral al hablarnos de esta parte de nuestra historia dice: “En Valladolid, el 19 de octubre de 1810, Hidalgo lanza el decreto de abolición de la esclavitud, en la provincia; disposición que hace extensiva a todo el país. El 29 de noviembre del mismo año en Guadalajara; en ese mismo lugar, el 5 de diciembre del propio año, publica el primer decreto de carácter agrario.”²⁶

Aquí podemos destacar algunos de los principios del derecho laboral que se empiezan a establecer en nuestro país, así el artículo 38 de la Constitución de Apatzingan de 1814, establecía que “Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadano, excepto los que forman la subsistencia pública”, en la constitución de 1857 en su artículo 45 se establece “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”, en 1865 el Emperador Maximiliano en un decreto prohíbe los trabajos gratuitos y forzados, es así como después de la independencia aunque todavía no existe el proletariado como organización se trata de proteger al trabajador por lo menos en las declaraciones.

La lucha en contra de la esclavitud en México va a iniciarse a raíz de la independencia; ya que en Europa en esa época, los movimientos sindicales iban logrando diversos avances a través de los cuales se va consolidando la posibilidad sistemática de la asociación sindical.

²⁶ BARRON DEL MORAL, Concepción. Historia de México. Porrúa. México. 2000. pág. 96

Básicamente en el momento en que triunfa la lucha por la independencia, para 1821, surgen dos partidos políticos basados en un partido liberal y un partido conservador, quienes concentran su lucha por el poder gubernamental, y por esa razón, en el contexto de casi todo el siglo XIX no encontraremos antecedentes suficientes respecto del movimiento obrero; porque la lucha se da en los continuos movimientos armados en pro de la libertad del individuo.

Así, para 1836, los conservadores llegan al poder, y dominan a la clase obrera que en esa época más que nada era campesina, o más bien a los trabajadores que dependían de las grandes fincas.

Esto es otro aspecto que debemos subrayar, en virtud de que en nuestro país, aún no se desarrollaba la gran industria, y la única que existía era totalmente agraria, las haciendas son el impulso de la economía por lo cual tienen una gran importancia, aquí los hacendados con la protección de las autoridades, crean una policía particular la que reprimía e intimidaba a los trabajadores peones quienes eran explotados y quedaban sujetos a la hacienda juntos con sus familias, esto se da por las deudas eternas que adquieren en las tiendas de raya.

Para 1857, en que arriba al poder el partido liberal, con la nueva constitución establecida por este, se da la guerra de los tres años, y luego la intervención Francesa; situación que retardo la entrada de los adelantos técnicos propios de la industria en nuestro país, aunado a esto tampoco se da la formación del proletariado como tal, y es por ello que la organización de los trabajadores es incipiente, por tal razón en esta época no se puede hablar de que los trabajadores mexicanos se organizaran para sindicalizarse.

Esto sucede exclusivamente a finales del siglo XIX principios del XX.

2.2.2 El trabajo como alquiler en los códigos civiles de 1870 y 1884.

Para finales del siglo XIX, en lo que fue el primer código civil para el Distrito Federal y territorios Federales, de 1870 luego reformado en 1884, el trabajo estaba considerado como un alquiler de personas

De tal manera que reglamentaba los siguientes contratos.

- Servicio doméstico
- El servicio por jornal
- El contrato por obra a destajo o precio alzado
- Contrato de partiadores, alquiladores
- Contrato de aprendizaje
- Contrato de hospedaje

Sin lugar a dudas, fue significando la posibilidad sistemática a través de la cual, se va creando la norma que fija la reglamentación entre las partes que va a llevar a cabo la relación laboral.

Alena Garrido Ramón nos comenta que: “El código civil de 1870 trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no posee el carácter de cosa. La exposición de motivos del código civil de 1870, cuando se refiere al servicio doméstico, expresa lo siguiente. Este contrato que forma el capítulo III del título de arrendamiento en el código francés, se llama comúnmente alquiler o locación de obra. Pero como sea la esfera social en que el hombre se haya colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales, y menos aún con las cosas inanimadas, parece ser un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales.”²⁷

De hecho el contrato de obra se vuelve a repetir en 1884, en virtud de que no existía ninguna legislación laboral, y a pesar de que realmente significaría un trato indigno a la razón del ser humano, de todas maneras era aceptado en la práctica de la relación de trabajo puesto que era la única legislación que prevenía la relación laboral.

2.2.3 La represión laboral a finales del siglo XIX

Llego un momento determinado, en que fue acrecentándose la producción industrial en nuestro país, razón por la cual, se va a necesitar una cierta reglamentación que el propio trabajador exigía para el caso de la protección de sus propios intereses. Así al tratar de exigir sus derechos, a través de la huelga esta fue duramente reprimida, básicamente en los comienzos de don Profirio Díaz, siendo que debemos de recordar que la respuesta directa a lo que fue el mandato gubernativo de este régimen, lo constituyeron las diversas huelgas que fueron duramente reprimidas.

²⁷ GARRIDO RAMON, Alena. Derecho individual del trabajo. Segunda edición. Oxford. México. 2002. pág. 17

Así, el escritor John Kenneth, en el momento en que nos habla sobre de este pasaje histórico, hace alusión a lo siguiente: “Los Estados Unidos son socios en la esclavitud que existe en México. Después de 50 años de haber liberado a sus esclavos negros, el Tío Sam se ha vuelto esclavista de nuevo y se a dedicado a la trata de esclavos en un país extranjero...”

El poder policíaco de los Estados Unidos se ha usado en la forma más efectiva para destruir el movimiento de los mexicanos destinados a abolir la esclavitud, y para mantener su trono al principal tratante de esclavos en México bárbaro: Profirió Díaz.”²⁸

En 1910, los rezagos de la esclavitud en la que se tenía a la población izo que esta última apoyara la lucha por la libertad del trabajo.

El constante caciquismo nacional dio como resultado que la explotación del trabajador mexicano fuera tan exagerada que la sociedad acepto la lucha para proteger sus libertades.

Así, básicamente el movimiento sindicalista obrero, tiene al parecer una formula catalizadora que es la que el propio gobierno fija en cuestión de presión y además de represión hacia los derechos de las clases populares.

²⁸ KENNETH TURNER, John. México bárbaro. Décima edición. Costa Amic. México. 1999. pag. 227.

Este tipo de represiones se dieron a finales del siglo XIX, Euquerio Guerrero al hablarnos de ello menciona lo siguiente: “En los primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llama la atención, como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea. A pesar de que ya a transcurrido medio siglo desde entonces, todavía no es posible apreciar

desapasionadamente la verdad sobre los hechos que ocurrieron entonces, ya que por un lado, con tendencia marcadamente extremista se ha pretendido hacer de las víctimas de aquellos sucesos, mártires de un movimiento social y como por el otro, analizando el fenómeno social a la luz de las leyes y doctrinas imperantes entonces, se juzga que la misión del gobierno, dentro de las ideas prevalecientes entonces, era reprimir actividades contrarias a la ley. Cualquiera que haya sido el desarrollo de esos acontecimientos, tenemos que observarlos como inicio de inquietudes contra un estado de cosas que había imperado por más de un cuarto de siglo.”²⁹

- **Huelga de Cananea**

En 1906, en la mina de Cananea del Estado de Sonora, se da uno de los movimientos obreros más importantes de principios de siglo, toda vez que los trabajadores dirigidos por dos asociaciones de tendencia Flores-magonista, por primera vez hacen llegar un documento de peticiones a las autoridades y a la empresa, del cual, lo más importante es:

- Destitución del puesto de mayordomo
- La empresa Cananea Consolidated Cooper Co. Contratará un 75% de trabajadores mexicanos y solo un 25% de extranjeros

²⁹ GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Ob. Cit. pág. 22 y 23

- Todo mexicano tendrá derecho de ascender a una categoría mayor
- Jornada laboral de ocho horas

Desde luego que los patronos no accedieron a sus peticiones, la huelga estalló, los trabajadores fueron provocados se dieron enfrentamientos con personal directivo y la huelga fue reprimida, en un primer momento por tropas de los Estados Unidos, mandadas llamar por el propio gobernador de Sonora, como resultado de esta intervención, la huelga fue disuelta los trabajadores golpeados y encarcelados.

Cabe resaltar que la huelga de Cananea es el resultado de la influencia politizadora del partido liberal mexicano, toda vez que se pide una jornada de ocho horas, igualdad de trato, que el número de trabajadores mexicanos sea mayor que los extranjeros.

- **Huelga de Río Blanco**

En la región de Orizaba del Estado de Veracruz en 1907, se da un gran movimiento de trabajadores debido a la implementación de un reglamento patronal que atentaba en contra de la dignidad humana, toda vez que establecía cuestiones tan absurdas como:

- prohibir a los trabajadores tener visitas en su propia casa
- no podían leer periódicos o libros sin autorización patronal

- se les cobraría el material estropeado
- jornada de doce horas de trabajo

Este reglamento no solo afectaba a los trabajadores de Veracruz sino también a los de Tlaxcala y Puebla, los obreros no aceptan dicho reglamento, ante esta negativa los patrones hacen un paro, los trabajadores declaran una huelga general, el conflicto es sometido al arbitraje del Presidente de la República, quien da la razón a los patrones, los obreros rechazan el laudo, se niegan a regresar a las fábricas y realizan un mitin en las afueras de la empresa el cual concluye con la quema y saqueo de las tiendas de raya, el movimiento es reprimido de manera bestial por el ejercito quienes masacran a miles de obreros.

Lo mismo que en Cananea, se van reuniendo y asociando los trabajadores, y es en la hacienda de Río Blanco, evidentemente en donde el gobierno reprime para dar un escarmiento, a quienes no acaten sus decisiones.

Las luchas de Cananea y Río Blanco principalmente, marcan un pasaje en la historia de nuestro país, el cual denota la lucha antagónica entre el trabajo y el capital, sin lugar a dudas, el hecho de reclamar sus propios derechos, marcó el inicio de la represión más bárbara del gobierno mexicano.

El autor Alberto Trueba Urbina, nos da su opinión respecto de la situación de la huelga de Cananea al mencionar lo siguiente: “En Cananea, estado de Sonora, se organizo la unión liberal humanidad; a fines de enero de 1906, por iniciativa de Miguel Diegue; también se constituyo en Ronquillo el club liberal de Cananea; éstas organizaciones se afiliaron a la gente del partido liberal mexicano,

que tiene su cede en San Luis Misuri. Esteban Calderón con un valor civil admirable alentaba a los trabajadores para defenderse de la férula capitalista que día a día era más desesperante: bajos salarios y recargo de trabajo a los obreros, para mantener las ganancias de la empresa. A fin de contrarrestar esta situación se reunieron los miembros de la unión liberal humanidad en sesión cerrada, protestando por la tiranía industrial, y como consecuencia de esta reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó un mitin el mismo día 30 del mismo mes y año, en un sitio próximo de Pueblo Nuevo, al que concurrieron más de 200 obreros; hablaron en el mitin Carlos Guerrero, Esteban Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, acordándose un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista.”³⁰

Lo mismo pasa en lo que fue la hacienda de Santa Rosa en la que la constante represión y la explotación del capital, van a ser que el trabajador tienda a organizarse para luchar por sus propios derechos, así tenemos como en 1907, el capitalismo industrial también reprimió otra organización sindical de los trabajadores de hilados y tejidos.

En el momento en que se instituye este círculo de obreros libres, todavía nuestro país básicamente era agrarista, no existían grandes industrias, pero de todas maneras se va a generar una lucha que va logrando diversos éxitos, hasta llevar a cabo los primeros designios del derecho laboral aparecidos en el programa del partido liberal mexicano en 1906.

De tal manera, que como hemos visto hasta aquí, la unión sindical se va a organizar siempre como respuesta a la explotación del obrero.

³⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del trabajo. Décima quinta edición. Porrúa. México. 2001. pag. 5

Quisiéramos en este momento hacer una reflexión en el caso Alemán, en donde la empresa concede derechos a sus trabajadores, y estos últimos ya no generan mas presión, están conformes con el trabajo que realizan, por lo que para ellos en el momento en que trabajan significa una mejor calidad de vida.

Como consecuencia de lo anterior, es preciso subrayar el hecho de que si la empresa no explota a los trabajadores, estos últimos no tienen porque hacer un movimiento social, y mucho menos una organización sindical, a través de la cual deban luchar en forma colectiva por sus derechos.

Básicamente, la estrategia de la empresa y la explotación del hombre por el hombre, ha sido el síntoma principal que ha impulsado a los trabajadores a organizarse a favor de la protección de sus derechos.

2.2.4- La institución laboral y sindical en el programa del Partido Liberal Mexicano de 1906.

Los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, políticos revolucionarios de la época, van a establecer en el exilio diversos postulados sobretodo de corte agrarista en los cuales estaban incluidos algunos de derecho laboral en lo que se conoce como programa del partido liberal mexicano.

De hecho, tal vez estas son las primeras manifestaciones en donde se contemplan normas de derecho laboral.

El autor Jesús Silva Hersog, sobre el particular dice: “En San Luis Misuri, Estados Unidos de Norteamérica, el partido liberal mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, lanza el 1 de julio de 1906, el programa del que se afirma constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional; este programa por lo que hace al capital y el trabajo, desarrolla los siguientes puntos:

21.- Establecer un máximo de 8 horas

22.- Reglamentación del servicio doméstico y el trabajo a domicilio

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y el salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años

25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etcétera, a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27.- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros del campo para con los amos

29.-Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30.- Obligar a los arrendadores del campo y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas

31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros.

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical.”³¹

Evidentemente, que las posibilidades de unión eran bastante remotas pero este momento; de hecho como podemos observar en la composición de los puntos fundamentales del programa del partido liberal mexicano, más que nada se va a establecer un ideal revolucionario.

- **La casa del obrero mundial**

La formación sindical para esta época, estaba todavía muy verde, pero, se empezarán a formar ya algunos intentos fuertes para luchar por los intereses de los trabajadores.

³¹ SILVA HERSOG, Jesús. Breve historia e la revolución mexicana. Décima edición. IUS. México. 2000. pag. 69.

Razón por la cual, se empiezan a organizar los trabajadores, pero no podían constituirse todavía en una base sindical, sino más bien se empiezan a juntarse o asociarse en diversos clubes, u otro tipo de organismos como sería la casa del obrero mundial.

La historiadora Bertha del Carmen Macías cuando nos habla de esta casa dice. “El 15 de julio de 1912 se establece en México la casa del obrero mundial, con el fin de adoctrinar a la clase obrera, esta organización, formada por varias agrupaciones de trabajadores representa un paso decisivo en la historia del sindicalismo en México.”³²

Hay una gran trascendencia en la cual la mayor parte de los intereses de los obreros, están siendo intimidados en razón de las represiones armadas como las de Cananea y Río Blanco.

Sin duda la de explotación de los obreros en al ciudad y la esclavitud en las zonas rurales en México, van a desembocar rápidamente en un movimiento armado que constituyo la revolución de 1910-1917.

2.2.5.- Movimiento Constitucionalista.

³² MACIAS, Bertha del Carmen. Cronología fundamental de la historia de México. Décima tercera edición. Magisterio. México. 2001. pag. 75

Como consecuencia inmediata a lo que fue la lucha armada vamos a encontrar que el movimiento laboral, lograría la mayor trascendencia con el triunfo de la revolución mexicana.

Sin duda el ánimo del pueblo, destacó inmediatamente las ideas por las que luchó en una revolución armada y como consecuencia de esta el proyecto Carranza que posteriormente sería básicamente el artículo 4 constitucional en materia de libertad de trabajo, los congresistas lo tratarían y extenderían en un nuevo proyecto que culminaría en el artículo 123 constitucional.

Del nacimiento de este artículo, Néstor de Buen Lozano, nos dice al respecto. “En la vigésima tercer sesión ordinaria celebrada la tarde del 26 de diciembre, y bajo la presidencia del Diputado Luis Macías Rojas, se inició la discusión de la comisión en el que se introducían modificaciones, algunas de ellas propuestas por Aquiles Elorduy y se desechaban las presentadas por Aguilar Jara y Góngora. Estas, relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento del Comité de Conciliación y Arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capítulo de garantías individuales, por lo que, la comisión proponía aplazar su estudio para cuando llegara a examinar las facultades del congreso. De todas maneras, se había agregado, además un párrafo al final del proyecto en el que se señalaba: la jornada máxima de trabajo no excederá de 8 horas, aunque esta haya sido impuesta por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno de las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario.

Al ser sometido a discusión el dictamen, se inscribieron 14 oradores para hablar en su contra. Así comenzó el debate más importante en la historia de nuestro derecho laboral.”³³

La formación del artículo 123 Constitucional, significa para todo lo que fue el movimiento revolucionario y en especial para las organizaciones obreras, el triunfo máximo de sus aspiraciones, puesto que, se establece dentro de la Constitución de la República, un sistema del derecho laboral a través del cual el trabajador tendría una cierta seguridad jurídica, ya que el esfuerzo que esta

vendiendo al patrón, significaría la calidad de vida que tendría dicho trabajador en su existencia.

2.2.6.- La consolidación del derecho laboral en el artículo 123 Constitucional.

Una vez que se va a fijar desde el ángulo constitucional la posibilidad de normas y reglas en la explotación del hombre por el hombre mismo, vamos a encontrar una norma de rango constitucional, que tiene y debe necesariamente que lograr una mayor y mejor defensa de los intereses de la clase trabajadora.

Miguel Bernal Navarro al explicarnos esta situación dice.”En México, el sindicalismo, en el contexto no se encuentra establecido y organizado, pues la existencia de algunos partidos políticos que se titulan de los trabajadores y que

³³ DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I. Ob. cit. pag. 258

luchan en las elecciones por la conquista del poder público, no tiene la característica del sindicato o asociación obrera, no quedando por tanto comprendidos dentro de esta figura política.

El derecho y libertad de todo trabajador a afiliarse al sindicato de su simpatía o preferencia, es decir a sindicarse, se reconoce en México con fuero constitucional, pues la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la carta Magna lo establece al señalar: tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse, en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales etcétera.

Así mismo, el artículo 9 constitucional con toda claridad establece que no podrá coartarse el derecho de asociación.

En concordancia con este principio consagrado en la constitución de libertad de asociación y de sindicalización, nuestro código del trabajo dispone literal y respectivamente en su artículo 357, 358 y 359, que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin autorización previa.”³⁴

Conforme a lo que podemos deducir por lo dicho por el autor citado, se generó para nuestro país una normatividad trascendental a través de la cual, se fija una garantía mínima lograda hacia los trabajadores, para que estos últimos puedan suficientemente tener una calidad de vida digna que les permita su desarrollo pleno.

³⁴ BERNAL NAVARRO, Miguel. Derecho mexicano del trabajo. Séptima edición. Sista México. 2001. pag. 544-545.

2.2.7.- La ley Federal del Trabajo de 1931

En lo que era el contenido del artículo 123 constitucional, esta fija la libertad sindical desde un principio, pero de alguna manera va a generar el hecho de que cada uno de los estados, debiera y tendría que ser autónomo y cada uno tendría que establecer su propia legislación laboral.

Esto trajo como consecuencia que existieran tantas legislaciones, que de alguna manera provoco diversas migraciones de un lugar a otro, ya que las personas se movían hasta los lugares en donde fueran mejor tratados, como consecuencia de esto, para 1929 vinieron reformas tanto en el artículo 73 y 123 constitucional.

Así se establecían facultades federales para legislar en materia laboral, y es el caso de que surge con esta, la primera ley federal del trabajo para 1931.

Aquí observamos los postulados que se establecen en la exposición de motivos de esta legislación, vamos a tener cual es en si la necesidad que se apreciaba en este tiempo sobre todo lo que era el derecho laboral.

De tal naturaleza, que el autor Alberto Trueba Urbina, en el momento en que cita la exposición de motivos de la ley federal del trabajo de 1931, alude a lo siguiente: “Debe tenerse presente que el interés del trabajador, por preponderantemente que lo suponga, no es el único que este ligado a la legislación del trabajo. También esta el interés social, si abarca otras energías no menos necesarias y ahora derechos no menos merecedores de atención. Preciso es conocer su debida importancia a los intereses de la producción, tan íntimamente vinculados a la prosperidad nacional y tan necesarios para multiplicar

las fuentes de trabajo, sin las cuales sería ilusorio pensar en el bienestar de los trabajadores.

En el proyecto se ha procurado el respeto debido a los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social y cuyo, equilibrio corresponde guardar al poder público. Se ha procurado igualmente dilucidar los problemas que suscitan la legislación laboral, en un ambiente de sugestión y de toda influencia ajena a ellos, y muy particularmente de las posiciones y de los intereses políticos. Se busca una realidad, una adecuación en la negociación colectiva de trabajo, respetando el derecho a la sindicación.”³⁵

Precisamente las necesidades de una oportunidad cierta y fidedigna, las reviste el hecho de que se federalice la normatividad laboral.

Empieza a tener la negociación colectiva laboral, una mayor consistencia ya federativa, y por tanto la norma es aplicable en cualquier parte de la República.

Como consecuencia de esto, pues las normas se van integrando y ahora las reglas se aplicarían en cualquier parte de los estados, dando como resultado, la consolidación de todo lo que ha sido la lucha laboral en México

2.2.8.- Ley Federal de 1970

³⁵ TRUEBA URBINA. Alberto. Derecho del trabajo. ob. cit. pag. 170.

Para 1970, vamos a encontrar uno de los cambios más radicales que ha sufrido la legislación laboral.

Evidentemente que los cambios producidos para 1980 fueron sustanciales pero no radicales como fueron la evolución de las ideas en la legislación de 1970.

Sobre esta legislación, nos dice Mario de la Cueva: “La ley de 1970 que libero definitivamente al derecho del trabajo de los viejos prejuicios del derecho civil individualista, obliga a una revisión o precisión de las ideas: al analizar los fines del derecho colectivo de trabajo, consideramos las ideas sobre el estatuto que conlleva una doble naturaleza porque, en cuanto previene satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, es en sí un fin mismo. Pero también un medio; este medio se utiliza para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social... Sin duda la finalidad originaria del sindicalismo fue la satisfacción del impulso asociativo, pero la unión por la unión no es una finalidad humana, sino más bien un contrasentido de ahí que el movimiento obrero se propusiera la unión de los trabajadores para la lucha de por una existencia digna de ser vivida por los seres humanos. Esta primera finalidad adquirió una finalidad mas concreta en el anhelo por la creación de un derecho individual del trabajo y de una previsión o seguridad social que ampararía, no solo a los trabajadores en activo, sino a todos los futuros. Desde este punto de vista, la finalidad del sindicato, es en sí mismo, una finalidad propia, en las mismas condiciones en que la legislación es una función propia del pueblo.”³⁶

³⁶ DE LA CUEVA. Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. ob. cit. pag. 261.

Es insuperable subrayar en este momento, las finalidades del sindicato; que básicamente se constituyen para efectos de proteger los intereses de sus agremiados, y para llevar a cabo estudios sobre la posibilidad de mejorarlos.

Claro está que si pensamos en el sindicato moderno como sería el sindicato de músicos o de hoteleros o meseros, pues se han convertido en verdaderas mafias que tratan de monopolizar las arcas del desarrollo humano violando garantías individuales a los trabajadores independientes para sindicalizarlos a la fuerza, y es el caso que ahora los sindicatos, pues están apoyando más a los patronos que a sus propios agremiados.

Todo este romanticismo histórico que hemos visto en este capítulo, no corresponde con la actualidad del sindicalismo en México, puede decirse que

esta en desuso puesto que las organizaciones sindicales agrupadas en las confederaciones como la de trabajadores de México C.T.M. que solamente controlan a las masas, pues ahora son medios de negocios para sus líderes sindicales que a base de mafia, de fuerza y de coacción de la voluntad de los trabajadores, los afilian simple y sencillamente para lograr una cuota sindical o negociar con la fuerza de los trabajadores cargos públicos o de representación en alguna de las Cámaras, esto es una circunstancia que definitivamente no debe existir, ya que como hemos visto la lucha laboral se esforzó y todavía tubo que sacrificar sangre para que pudiera existir el sindicalismo en México.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DE LA LIBERTAD SINDICAL

Derivado de lo que hemos dicho hasta este momento, tenemos que observar que una de las primeras bases para la organización sindical tendrá que ser necesariamente, la libertad de sindicalizarse o no de los trabajadores

Como se desprende del capítulo anterior, la sindicación llegó a ser una necesidad de los trabajadores en la defensa de sus respectivos intereses.

Así también afirmamos que en la actualidad, el sindicalismo ha perdido mucho de su esencia y la lucha sindical ha ido en retroceso, podemos citar dos ejemplos muy claros; en las demandas laborales la tardanza de los juicios así como las resoluciones es una línea definida por parte del gobierno para proteger a los patrones, la imposición de la nueva Ley del IMSS, en donde se pierde uno de los principios de la seguridad social, la pensión por vejez, cesantía o edad avanzada, traduciéndose en el sistema de ahorro para el retiro en donde el dinero que debería administrar el IMSS ahora es administrado por los banqueros, quedándose el trabajador sin la seguridad social traducida en la pensión para su vejez, por esto decimos que los sindicatos han perdido de vista las nuevas estrategias de la globalización, las cuales son implementadas por los grandes consorcios internacionales, con la complacencia de las autoridades laborales y la indiferencia del sindicalismo.

Así vamos a observar algunos aspectos del marco jurídico sobre el cual los sindicatos en la actualidad dejan de lado la normatividad para protegerse de la embestida de la globalización.

3.1 El derecho sindical en el artículo 123 Constitucional

Tanto el apartado A, que se refiere a los trabajadores en general, como el B que establece las relaciones de los trabajadores al servicio del gobierno prevalece el derecho de sindicalización.

La fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional dice: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

Nótese como la garantía individual, y decimos garantía individual, toda vez que cualquier derecho individual que otorga la Constitución, por extensión es una garantía individual que además desde el punto de vista de su aplicación es jerárquicamente superior a cualquier otra ley.

No establece la obligación del deber de coaligarse o el hecho de podrán coaligarse, sino simple y sencillamente ofrece el derecho de manera general.

A mayor abundamiento, quisiéramos recordar el poder de jerarquía que tiene el derecho constitucional, sobre cualquier otra normatividad.

De tal manera que el artículo 133 Constitucional, en el momento en que nos habla de esta jerarquía, alude a lo siguiente: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados,

a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”.

Jerárquicamente, todas y cada una de las legislaciones incluidas las convenciones internacionales deben de estar de acuerdo con la propia Constitución.

De hecho las convenciones internacionales están subordinadas al criterio Constitucional, ya que para que puedan tener vigencia en México, en primer lugar deben de estar de acuerdo con la Constitución, deben ser celebrados por el Ejecutivo, y ratificados por el Senado.

Por tal razón los tratados internacionales están subordinados a la constitución.

De ahí que el ordenamiento máximo y superior sea la Constitución y de hecho cuando hay una contradicción entre leyes, los jueces están obligados a aplicar en primer lugar la Constitución.

Esto lo afirman los autores Emilio Rabasa y Gloria Caballero al decir: “El poder constituyente una vez otorgada la Constitución desapareció y surgieron los que la ley suprema establece órganos creados. Por eso la Constitución es la base de nuestra organización política, jurídica y económica, y todas las leyes y actos que dicten las autoridades deben estar en concordancia con ella.

Dos principios de gran importancia contiene este artículo:

1.- La Constitución Federal es la ley primaria y fundamental.

2.- Todas las demás disposiciones (leyes federales, tratados internacionales y leyes locales) que son de expedición y aplicación deben ajustarse a esta norma fundamental, es decir deben ser constitucionales. En otras palabras, para que nazca y viva cualquier ley, federal o local, para que cualquier disposición o acuerdo administrativo tenga plena validez, para que los actos y resoluciones judiciales sean legales tienen, ante y sobre todo que encontrar su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.³⁷

Todo tipo de legislación esta supeditada a los lineamientos Constitucionales. Situaciones tan importantes como son las leyes del ejercito, las leyes fiscales y aun las leyes de amparo, están totalmente supeditadas a los que seria el criterio Constitucional.

Como quiera que sea la Ley Federal del Trabajo y a Ley de los trabajadores al Servicio del Estado, están necesariamente sujeto a los ordenamientos Constitucionales de tal naturaleza, que el apartado B del articulo 123 Constitucional en su fracción X, asegura lo siguiente: “los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo hacer uso del derecho de huelga previo al cumplimiento a los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra ”.

De nueva cuenta, el Derecho de asociarse que menciona el apartado B, con relación al apartado A de la constitución, es tener el derecho de coaligarse.

³⁷ RABASA, Emilio y Caballero Gloria. Mexicano esta es tu Constitución. Décima quinta edición. Porrúa. México. 2001. pag. 350 y 351.

Esto nos obliga a observar el concepto de la coalición, es decir, que alcance jurídico podría tener el concepto de coalición.

Ya establecimos que coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos, con la idea de unirse para la defensa de sus intereses comunes.

Esta unión que sistemáticamente ofrece la posibilidad de crear una persona moral ficticia que representa los intereses de cada uno de sus agremiados que están coaligados.

Por esta razón, es necesario asociar esta posibilidad a lo que es una garantía individual establecida en el artículo 9 Constitucional que dice. "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considera ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a alguna autoridad, si no se profieren injurias contra esta, ni se hiciera uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee."

Este derecho de coaligarse o de asociarse, no puede ser coartado por ninguna ley cuando la reunión, unión o coalición, tiene por objeto un fin lícito.

Para deliberar sobre cuestiones políticas, solamente los ciudadanos de la República lo pueden hacer, pero ninguna reunión armada tendrá derecho a

constituirse.

De tal naturaleza, que mientras no se profieran injurias o se haga uso de la violencia, entonces, la asociación no tiene por que disolverse.

Esto sin lugar a duda, es y genera uno de los derechos más trascendentales para las posibilidades del desarrollo del ser humano, como es una necesidad e asociarse.

Sobre de este particular el autor Raúl Avendaño López nos explica lo siguiente: "Por lo que se refiere al Derecho de asociación, este significa la posibilidad de poder asociarnos con nuestros semejantes, creando una personalidad distinta a la de cada uno de los socios; legislación es la ley general de sociedades mercantiles, establece las reglas a través de las cuales se va a dar este tipo de asociación. Siendo uno de sus principios jurídicos principales, el hecho de que se tenga una personalidad jurídica colectiva, llamada persona moral, y la misma sea diversa a la personalidad jurídica de cada uno de los socios.

Así tenemos como la ley general de sociedades mercantiles, reglamenta la sociedad anónima, la sociedad en nombre colectivo, la sociedad en comandita simple, la sociedad de responsabilidad limitada, y la sociedad cooperativa que ahora tiene su propia legislación, y que tiene aspectos mercantiles de especulación y ganancia a través de la unificación de capitales; existen también las asociaciones civiles y uniones.

Esta garantía Constitucional, va a asegurar a cada uno de los ciudadanos o individuos que residimos en esta nación, el reconocimiento a un derecho humano fundamental como es la libertad de asociarse o de reunirse."

Como lo dice el autor citado, existe un derecho humano fundamental en la libertad de asociarse o no.

Hay una estrecha liga entre lo que es la coalición de trabajadores y la libertad de asociación.

Esto nos obliga a profundizar un poco mas en lo que sería el artículo 9 Constitucional, y para esto quisiéramos citar las palabras del autor Jesús Orozco Henríquez, quien cuando hace algunos comentarios sobre el particular dice: “El artículo 9 consagrado a nivel Constitucional protege tanto a la libertad de asociación como la de reunión. Por libertad de asociación se entiende el derecho de toda persona a asociarse libremente con otra para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes; por su parte la libertad de reunión alude al derecho o facultad del individuo a reunirse o congregarse con sus semejantes con cualquier objeto lícito y de manera pacífica.”³⁹

Es un derecho humano fundamental reconocido en diversas convenciones internacionales, como la declaración universal de los derechos humanos, la convención americana de los derechos humanos, la convención o pacto de los derechos civiles y económicos.

La libertad sindical atiende mas que nada a una garantía o derecho

³⁸ AVENDAÑO LÓPEZ, Raúl. Comentarios a las garantías individuales de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sista. México 2004. pag. 85

³⁹ OROZCO HENRIQUEZ, Jesús. Comentarios al artículo 9 Constitucional... Décima cuarta edición. UNAM. México. Pag. 28.

mínimo fundamental del hombre, que permite su asociación o su reunión para formar una personalidad jurídica distinta que representa los intereses de un grupo de trabajadores.

3.2 La libertad sindical en el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, es una de las instancias que se han establecido en la Organización de las Naciones Unidas, la cual dentro de sus actividades es la de realizar estudios sobre las cuestiones laborales a un nivel internacional, teniendo la facultad de expedir acuerdos o convenios que las naciones afiliadas a estos organismos implementan en sus leyes, es decir las hacen suyas y son aplicadas en esas naciones, aquí es donde encontramos el convenio 87.

En este convenio se establecen los principios de la libertad sindical, y es el autor Mario de la Cueva quien hace un extracto del mismo y nos dice: “el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo fue promulgado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950, por consiguiente forma parte de nuestro derecho positivo.

El artículo tercero del convenio establece el siguiente principio:

1.- Las organizaciones de los trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus propios estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formar su programa de acción.

2.- Las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal”.⁴⁰

La unidad indisoluble, va a generar que dentro de la empresa tanto trabajadores como patrones, tendrán el derecho a coaligarse para sus intereses y defensa de los mismos.

En este mismo convenio también establece que los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, es decir a nivel internacional se reconoce necesariamente la libertad sindical.

3.3 La libertad sindical a la luz de la Ley Federal del Trabajo

Para poder introducirnos en lo que se define como libertad sindical en la Ley Federal del Trabajo, es preciso señalar que es el sindicato, así como libertad sindical para la propia legislación, aunque toca otros conceptos como son la

asociación y la coalición que es necesario mencionarlos, pero toda vez que estos conceptos ya los definimos anteriormente, sólo señalaremos lo que la propia ley establece, así el artículo 356 dice: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

⁴⁰ DE LA CUEVA. Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. ob. cit. pag. 273.

En primer término, la ley establece que el sindicato es una asociación, aquí es preciso señalar que la asociación puede ser de trabajadores o patronos, y con relación a los patronos, debido a que la propia ley establece

que éstos podrán constituir sindicatos, esto se debe más que nada a un viejo principio de igualdad que nuestra legislación ha venido arrastrando desde 1917, aunque para los patronos esto no es de importancia ya que se asocian o afilian a otro tipo de organizaciones como las cámaras de comercio, en donde no es necesario cubrir los requisitos que establece la Ley laboral para los trabajadores.

Además el sindicato es constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, aquí el espíritu de la ley, dice para que se constituya un sindicato, es decir la finalidad inmediata de la asociación es el estudio de las condiciones físicas, culturales y económicas de sus agremiados, para conocer las necesidades y poder mejorarlas así como defender los derechos de los trabajadores, y decimos de los trabajadores, porque los patronos no necesitan que la ley les otorgue derecho alguno para defender sus intereses.

Por tal razón, la propia ley hace la diferencia entre trabajadores y patronos, toda vez que los derechos básicamente se otorgan a los obreros por ser la clase social más débil, ya que los intereses son totalmente opuestos y solo los trabajadores podrán hacer uso de ciertos derechos como la huelga, con la idea de mejorar y defender el aspecto económico y social de los asalariados, es así que el artículo 441 dice que: “Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”.

Aquí la ley le da un carácter distinto a los sindicatos, estableciendo que los trabajadores, formarán una coalición, quienes podrán ejercer un derecho determinado, así también es necesario establecer la definición de coalición y el artículo 355 dice que: “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.”

Antes de definir lo que dice la ley con relación a la coalición es necesario mencionar el artículo 354, que dice: “La ley reconoce la libertad de coaliciones de trabajadores y patronos”.

La ley reconoce el principio de libertad sindical, entendiéndose esta como la facultad que tienen los trabajadores o patronos para agruparse o no agruparse en una coalición.

Ahora si la coalición es un acuerdo de un grupo de trabajadores o patronos, este grupo tendrá como actividad primordial la defensa de sus intereses comunes, pero además tendrá un carácter temporal, es decir alcanzado el fin determinado se extinguirá.

Una vez que la propia ley ha definido lo que es la coalición, como la organización que la legislación toma como base para la conformación del sindicato, el cual ya definimos, es necesario señalar lo que la legislación dice con respecto de la libertad sindical, así el artículo 358 de la Ley Federal del

Trabajo, que establece: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de el.

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.”

A ningún trabajador se le puede obligar a formar parte de un sindicato, o en su defecto a no admitirlo o separarlo como miembro del mismo, tampoco se le puede impedir a que se separe por voluntad propia del sindicato, así también no se le debe constreñir a que se organice para formar otro sindicato, señalando la propia ley que cualquier manifestación contraria a esta, que se contenga en los estatutos o contratos colectivos se tendrá por no puesta.

También es necesario señalar lo dispuesto por el artículo 359 que dice: “Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.”

Aquí la legislación establece la facultad que tienen los trabajadores agrupados en los sindicatos, para organizarse internamente, estableciendo las bases sobre las cuales podrán actuar como asociación, los derechos y obligaciones que tendrán cada uno de sus agremiados como miembros de su

organización sindical, elegir a quienes los representarán así como ponerse de acuerdo para defender sus intereses.

3.4 Jurisprudencia

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en los últimos años ha dado muestras de independencia estableciendo una correcta interpretación del artículo 123 y declarando inconstitucional diversas disposiciones jurídicas que restringen la libertad sindical, y estas se refieren esencialmente a los siguientes aspectos:

1. TESIS SOBRE SINDICATO UNICO

Novena Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Mayo de 1999

Tesis: P./J. 43/99

Página: 5

SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno

nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión 337/94. Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Alfredo E. Báez López.

Amparo en revisión 338/95. Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván.

Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José

Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo en curso, aprobó, con el número 43/1999, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

2 TESIS SOBRE SINDICATO UNICO

Novena Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Junio de 1999

Tesis: P. LIII/99

Página: 14

SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 42 DEL ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE MÉXICO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia, establecido en el artículo 42 del citado estatuto, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución General de la República, toda

vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el treinta y uno de mayo del año en curso, aprobó, con el número LIII/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a primero de junio de mil novecientos noventa y nueve.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, mayo de 1999, página 5, tesis P./J. 43/99, de rubro "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL."

3.- TESIS RELATIVAS A LA CLAUSULA DE EXCLUSION

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: 2a. LIX/2001

Página: 443

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Los artículos señalados

de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

Nota: Las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99 citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 5 y Tomo IX, mayo de 1999, página 5, respectivamente.

4 TESIS RELATIVAS A LA CLAUSULA DE EXCLUSION

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: 2a. LVII/2001

Página: 321

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, NO DEBE REALIZARSE ATENDIENDO A LOS ABUSOS QUE PUEDAN DERIVARSE DE SU ESTABLECIMIENTO O DE SU PROHIBICIÓN. Para analizar si esos dispositivos de la Ley Federal del Trabajo son violatorios o no de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos debe hacerse su confrontación con los preceptos de la misma que resulten aplicables, esto es, con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, acudiendo, asimismo, a los elementos que permitan desentrañar su verdadero sentido, conforme a la voluntad del Constituyente y, en su caso, del Poder Reformador de la Constitución, sin que pueda admitirse como uno de ellos las conductas abusivas que puedan presentarse en la realidad, al aplicar incorrectamente los

preceptos constitucionales, o al asumir conductas completamente opuestas a su contenido expreso y a su auténtico sentido, como pueden ser, por ejemplo, las consistentes en que las empresas se valgan de la inexistencia de la cláusula de exclusión para debilitar a los sindicatos y violar normas protectoras de los derechos de los trabajadores, o bien, líderes sindicales que utilicen la existencia de la cláusula referida para someter violentamente a los trabajadores bajo la amenaza de la pérdida de su trabajo y para utilizar al sindicato como instrumento para su exclusivo beneficio personal, incluso, en detrimento de los derechos de los trabajadores y aun como mecanismo corporativo de control político, en demérito de los valores democráticos reconocidos en los artículos 39 y 40 de la Constitución Federal. En consecuencia, ese tipo de actuaciones que tendrán que combatirse por otros procedimientos, resultan completamente ajenos al análisis jurídico de la constitucionalidad de las normas cuestionadas.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

5 TESIS RELATIVAS A LA CLAUSULA DE EXCLUSION

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: 2a. LVIII/2001

Página: 442

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ESTUDIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, RESPECTIVAMENTE, DEBE HACERSE CONFRONTÁNDOLOS CON

LOS PRECEPTOS DE LA CONSTITUCIÓN APLICABLES Y LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE LOS MISMOS. Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo, en este proceso interpretativo, resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, derive de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia debería tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es

inadmisible, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

El grado de independencia y de autonomía alcanzado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, le ha dado un carácter de verdadera credibilidad que éste órgano ha venido desactivando algunos mecanismos de control sindical del estado, tales como la relativa a que solo se permitía un sindicato por cada dependencia y una sola central de trabajadores burocráticos en la Administración Pública Federal, así como el caso de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal, y la mas recientes que tiene una gran trascendencia para la libertad sindical, aunque solo sea a través de casos particulares por medio de tesis aisladas o jurisprudencias, en donde declaró la inconstitucional de la cláusula de exclusión, o la inconstitucionalidad de la sindicación única.

Es necesario comentar, que la jurisprudencia, ha venido a despejar cualquier duda que se tenía con respecto a lo establecido en la Ley Burocrática o estatutos o reglamentos de los Gobiernos Estatales o Municipales y aún del Federal, sobre reconocer a un solo sindicato por dependencia o entidad de Gobierno, y que esta organización sindical tenía obligación de afiliarse a la central de sindicatos burocráticos reconocida por el Gobierno, esta disposición es contrario a lo establecido por el artículo 123

Constitucional Apartado B, con respecto al principio fundamental de la libertad sindical.

Así también, se vulnera o se restringe el derecho de los trabajadores, contemplado en el artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias cuando se les aplica lo relativo a la cláusula de exclusión por separación, insertada en los contratos colectivos o contratos ley, ya que esta disposición viola el derecho de la libertad sindical, así como el derecho a la estabilidad en el empleo, toda vez que la propia jurisprudencia pone en claro que esta cláusula es contraria a lo establecido en la Constitución.

Cabe mencionar, que la jurisprudencia al haber declarado la inconstitucionalidad de la sindicación única o la inconstitucionalidad a la separación del trabajador de su empleo por haber sido expulsado del sindicato al que pertenecía, solo es aplicable en controversias de carácter particular, pero aún así es un gran avance para los trabajadores, toda vez que tendrán la opción de que sus derechos sean respetados o que les sean reparados cuando estos les han sido violados por la autoridad o por los dirigentes sindicales.

Sin embargo, aun subsisten diversos mecanismos de control sindical, por parte del Estado, ya sea dándole una interpretación distinta a lo establecido en las leyes reglamentarias, o por la vía administrativa, a través de las instituciones llamadas Secretaría del Trabajo, Juntas de Conciliación y Arbitraje o Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO IV

LOS EFECTOS DE LA GLOBALIZACION EN LA LIBERTAD SINDICAL

La globalización la entendemos como una nueva forma de sometimiento de las naciones con economías débiles ante los grandes capitales internacionales, actualmente ya no es importante conquistar el territorio ni utilizar la fuerza para someter a los países pobres, ya que se implementa una conquista a través del poder económico, toda vez que al llegar las inversiones de los grandes consorcios a una nación, es con la finalidad de apoderarse y someter a las economías no tan solo de un país sino de toda una región.

Ante la llegada inminente de este fenómeno económico de la **globalización**, en nuestro país, el sector empresarial instrumenta una **política de modernización y de reestructuración tecnológica**, pero sus relaciones laborales las fundamenta en una estrategia denominada **flexibilidad laboral**, con la idea desenfrenada de lograr una mejor **optimización de los recursos de inversión y obtener mayores índices de productividad**, por tal razón las condiciones de las fuerzas productivas tienden a sufrir ciertos cambios, estos cambios se dan por la implementación de la nueva tecnología, se establecen otras estrategias para producir con mayor calidad y eficiencia, los tiempos son programados para lograr una producción mayor, además los trabajadores se encuentran en una disyuntiva ya que no saben como enfrentar la embestida de los patrones, quienes cuentan con la complacencia de las autoridades laborales para violentar y restringir los derechos de los trabajadores plasmados en los contratos colectivos o en la propia Ley Federal del Trabajo, los líderes sindicales omiten participar en el estudio de esta nueva forma de producir y son ajenos de intervenir en los cambios impuestos por la globalización.

4.1 La globalización y las relaciones colectivas de trabajo.

Así tenemos que dentro de los efectos de la globalización, esta la implementación de nuevos esquemas o programas que tendrán el propósito de identificar claros objetivos que determinan las actuales relaciones de trabajo, así estos esquemas se estructuran con elementos que acorralan y disminuyen las relaciones colectivas de trabajo, y por ende las individuales, uno de estos elementos se conoce como flexibilización.

La flexibilización se implementa como todas aquellas estrategias encomendadas a la adaptación de ciertos cambios en las formas para desarrollar el trabajo, estos cambios modifican de manera sustancial las relaciones colectivas e individuales de trabajo, es decir en la práctica se incrementan las jornadas de trabajo, se compactan las categorías, se desarrolla la polivalencia entre los trabajadores, las prestaciones salariales se reducen, éstas prácticas generalmente las impone el patrón en sus establecimientos sin la participación de los trabajadores, o establece con éstos ciertos acuerdos que atentan en contra de los derechos laborales en nuestro país, estos cambios se dan en la práctica ya que sin modificar el contenido de los contratos colectivos de trabajo, se establecen por medio de reglamentos o acuerdos extracontractuales, ya sea directamente con los trabajadores o con los líderes sindicales, esto con la idea de tener claro los objetivos que deberá alcanzar la producción, estas estrategias modifican de manera sustancial las relaciones colectivas de trabajo, las cuales se dan en perjuicio de los propios trabajadores, situación que atenta en contra de los

derechos establecidos en el sector obrero, **ante esta situación y toda vez que los sindicatos se encuentran en una disyuntiva, tendrán que reorganizar a sus miembros para aprovechar su experiencia en el desarrollo del trabajo e integrarlos en la negociación colectiva, como un medio idóneo para regular las relaciones de trabajo, en donde los trabajadores se sientan representados y reorganizados para integrarse con más elementos y defensas al mundo globalizado**, ya que regularmente a los trabajadores se les imponen los nuevos cambios sin que ellos participen como parte de los elementos de la producción, por ejemplo:

En el sector administrativo de los trabajadores de la UNAM, el comité ejecutivo del sindicato y el área laboral de la propia institución desde hace algunos años firmaron un convenio denominado Programa de Recuperación Salarial, que consta de dos facetas principalmente, un programa de estímulos que abarca calidad y eficiencia, puntualidad, recuperación de días económicos y la carrera administrativa, lo que ha traído como resultado es la competencia entre los trabajadores, pero no para superarse en las actividades a realizar, sino para obtener la mejor calificación a costa de pasar por encima de los derechos de sus propios compañeros, así tenemos que uno de los puntos principales es quedar bien con el jefe inmediato (aunque su trabajo lo realice deficientemente), que es quien califica el trabajo en las distintas áreas, por lo que se refiere a la carrera administrativa, esta es una supuesta profesionalización de las categorías del tabulador, con lo cual se pretende la implementación de trabajadores que desarrollen varias funciones, ya que el eje principal será la capacitación y el adiestramiento, con la idea alcanzar puestos de confianza o académicos, eso es lo que se ha venido planteando en documentos y argumentaciones verbales por miembros del comité ejecutivo del STUNAM, aunque no mencionan sobre la

creación de tabuladores académicos administrativos o de confianza administrativos, lo que hemos venido observando es la compactación de categorías con lo cual se implementa la polivalencia de los trabajadores administrativos, ante esta situación y toda vez que no existe información que aclare en que consiste el beneficio de esta última propuesta, llegamos a suponer que para el sector administrativo de la UNAM terminará dicha propuesta, en la creación de pequeños escalafones por categorías creciendo únicamente de manera horizontal sin movilidad vertical, o la disminución de la membresía del sindicato saliendo del mismo los trabajadores con mas grados de estudio para ocupar puestos de confianza, es decir con esta propuesta se crearía un tabulador con menos categorías, un escalafón que no tenga movilidad vertical y deshacerse de un buen número de trabajadores con más estudios, (quienes en su mayoría están en la oposición del actual comité ejecutivo).

Por tal razón decimos que **en nuestra sociedad en los últimos años sin mediar una reforma legislativa, en la práctica se ha venido conformando un nuevo patrón de relaciones laborales de tipo flexible que en lo fundamental busca que no intervengan los sindicatos en las decisiones e implementación de los cambios tecnológicos o de organización, lo anterior se ha traducido en el desmantelamiento del clausulado de los contratos colectivos para desaparecer disposiciones contractuales que anteriormente daban la posibilidad a los sindicatos en llegar a influir en dichos cambios, la flexibilización dentro del cúmulo de estrategias que maneja, deberá contar con la participación de los trabajadores, para que éstos formen parte de los cambios y los beneficios también lleguen a este sector.**

Es por esta situación que las perspectivas de las relaciones colectivas de trabajo en la globalización, resultan determinadas por la búsqueda constante de estrategias eficientes que lleguen a proteger las nuevas políticas económicas insertadas en una región determinada por los grupos o potencias globalizadoras.

Estas formas permanentes de cambios en las estructuras y organización de las empresas, trae como consecuencia, modificaciones en las relaciones de trabajo como la inestabilidad en el empleo, las empresas actualmente tienen como prioridad los contratos a prueba, contratos temporales, contratos por trabajos determinados, contratos por trabajos a domicilio y otras formas de trabajos independientes; realizan una política de tal forma que sus trabajadores no generen antigüedad en la empresa ya que generalmente a fin de año hacen un reajuste de su plantilla con la idea de ahorrarse el pago de algunas prestaciones, y tener una gran oferta de la mano de obra barata a principios de cada año, despidiendo a los mas viejos en el trabajo, con esta medida y actuando generalmente con la complacencia de los dirigentes sindicales violando principios como la estabilidad en el trabajo, establecida en nuestra legislación laboral, cabe mencionar que **el sindicalismo mexicano se caracteriza en la mayoría de las organizaciones por tener una estructura de poder jerárquico y piramidal, además de una antidemocracia reinante totalmente burocratizada y profundos lastres de corrupción, así como una afiliación forzosa a las centrales obreras en donde sus dirigentes generalmente son miembros del partido oficial, y estatutariamente se obliga a los trabajadores para afiliarse a dicho partido.**

Otra de las modificaciones es la flexibilización en los salarios, que no es otro cosa que la especulación de los mismos como causa-efecto de supuestas turbulencias en el mercado del trabajo, aunque la flexibilización se de por acuerdos políticos de los empresarios con el gobierno, actualmente los salarios se incrementan en porcentajes muy inferiores al índice inflacionario oficial, por tal razón se establecen compensaciones salariales como bonificaciones, gratificaciones, premios por puntualidad, asistencia, productividad, calidad eficiencia y otras formas de calificar el trabajo, más no por un aumento sustancial en las revisiones contractuales o por aumento en los salarios mínimos, por tal razón los salarios son diferentes de empresa a empresa aunque pertenezcan al mismo ramo productivo, además los aumentos a los salarios mínimos se dan por acuerdo de los patrones y el gobierno con la idea de contenerlos, como una estrategia más para que los trabajadores pacten con los patrones las compensaciones a los salarios.

Aquí, la globalización implementa una abierta competencia de manera individual entre los propios trabajadores, con el fin de acaparar los trabajos mejor pagados, incluyendo en este rubro la mano de obra calificada a nivel internacional.

En los países industrializados la flexibilización es uno de los elementos indispensables aplicados en la producción, estos nuevos sistemas de control comprende técnicas como, el control de estándares de los procesos productivos, los controles de los sistemas del justo tiempo, el perfeccionamiento continuo de la calidad total, así como la flexibilización más eficaz de la fuerza de trabajo, con la implementación de estas nuevas formas de producir, las asociaciones sindicales están siendo sometidas bajo el control y dominio de las empresas globalizadas.

Así también, la flexibilización comprende contratos de duración limitada, una mayor facilidad para despedir a los trabajadores, subcontratación con empresas de servicios varios, se fomenta el contrato de aprendizaje, se aumentan los periodos de pruebas, se da más auge al trabajo informal, el trabajo a domicilio, la pequeña y mediana empresas son absorbidas por las grandes consorcios industriales, se incrementa la contratación de trabajadores jóvenes, se incrementan las nuevas estrategias de producción en donde la retribución descansa en el alto rendimiento en el trabajo, por medio de la oferta de estímulos en la calidad, eficiencia y productividad.

Pero además, los cambios de la globalización, no solo se dan en la industria de la transformación, sino también en la prestación de los servicios, inclusive los que le correspondían a los gobiernos, estos están siendo absorbidos por los particulares, ante esta situación, los sindicatos se encuentran en una gran encrucijada, toda vez que la materia de trabajo de sus agremiados y que corresponde a ellos administrarla, esta siendo acaparada por un grupo de trabajadores no sindicalizados, y que son los encargados de realizar todo tipo de trabajo, a los que se les denomina trabajadores polivalentes, trabajadores de servicios profesionales, técnicos, trabajadores a domicilio, precarios e informales, y para agravar más la situación se incrementan los despidos de los trabajadores sindicalizados.

Ahora bien, por si esto no bastara para el propio deterioro de las relaciones colectivas de trabajo, los líderes sindicales sólo generan dos expectativas, o contemplan el fenómeno económico de la globalización como un fenómeno ajeno

a sus intereses o se ponen del lado del patrón acatando todos los cambios que este haga en las empresas.

De esta manera el sindicalismo solo cumple la función de servir a los intereses del patrón o del gobierno por eso decimos que: **el corporativismo en México se ha utilizado para subordinar a las organizaciones sindicales hacia el gobierno, lo que se entiende como la intervención y control del poder del Estado, para garantizar, legitimar y mantener los intereses de los empresarios.**

Aquí cabe mencionar que las relaciones colectivas de trabajo, son modificadas de manera tajante, que los contratos colectivos son desregularizados a tal grado que prestaciones ganadas en los propios contratos por muchos años de lucha ahora son letra muerta.

En el sector público los gobiernos poco a poco van dejando en manos de los particulares los servicios más elementales que requiere la población, además las relaciones de trabajo se dan con una mayor subordinación hacia los funcionarios, las asociaciones sindicales se encuentran maniatadas por sus propios líderes, que no cumplen con su función y sólo se dedican a llenar sus expectativas personales haciendo carrera política para alcanzar, puestos públicos o alguna representación en alguna de las Cámaras Legislativas de nuestro país.

Además de todas estas estrategias implementadas por las industrias globalizadas que persiguen un fin determinado, explotar con mayor eficiencia la mano de obra de los trabajadores mexicanos, el propio gobierno ha llegado a su máxima desfachatez, toda vez, que ha destruido la Seguridad Social, derecho ganado con muchos años de lucha por parte de los obreros de este país y nos referimos desde luego a las pensiones de los trabajadores, delegando en manos de los particulares la administración de un supuesto ahorro para el retiro.

Es así como uno de los efectos más importantes de la globalización, es que sin alterar el texto laboral, se vienen rasurando los contratos colectivos con la complacencia del gobierno y de los líderes sindicales.

4.2 La libertad sindical y los contratos colectivos de trabajo o los contratos ley

La libertad sindical de acuerdo a la propia legislación debe entenderse como la facultad que tiene el trabajador para querer organizarse con sus compañeros o, a no organizarse en la creación de un sindicato, o separarse cuando así lo desee, así como la decisión para afiliarse a una organización ya constituida, o no afiliarse a ningún sindicato.

A pesar de que la libertad sindical es uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo, esta libertad no se ejercita o se encuentra limitada, ya que la mayoría de estas organizaciones tienen celebrados contratos de protección con las empresas, con la utilidad de establecer en sus Contratos Colectivos de Trabajo y en los Contratos Ley una cláusula Llamada de exclusividad en la contratación

de las plazas vacantes o de nueva creación, con lo cual el aspirante a ocupar una vacante se encuentra condicionado toda vez que tendrá que afiliarse al sindicato que lo esta proponiendo, de lo contrario no será admitido en la empresa en donde el sindicato es titular de la contratación colectiva, es decir cuando en los contratos colectivos de trabajo se conviene con el patrón que todas las plazas vacantes o de nueva creación, que surjan en la empresa o establecimiento quedarán bajo la administración del sindicato titular, este es quien tiene la supremacía para poder ocuparlas, con esta situación el patrón esta obligado a contratar solo a los trabajadores propuestos por el sindicato, (cláusula de exclusividad de ingreso) con excepción de los trabajadores de confianza.

A la libertad sindical no se le ha dado el lugar que debería ocupar en la organización interna de los sindicatos, ya que, además de existir la cláusula de exclusividad en la contratación, también existe la cláusula de exclusión por separación, con lo cual el trabajador que sea expulsado del sindicato titular de la contratación colectiva, se queda en estado de indefensión dentro de la empresa, además la directiva de los sindicatos le impone al patrón que los trabajadores que sean expulsados del sindicato tendrán que ser separados del trabajo, es decir, el propio sindicato podrá separar o mejor dicho despedir a los trabajadores de su empleo. Ante esta situación los trabajadores son obligados a pertenecer a un sindicato y si algún trabajador quisiera ejercer su derecho de libertad sindical será reprimido por la propia organización o tal vez hasta expulsado, sin embargo, hace algunos años la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una tesis aislada declara la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación en un sindicato azucarero, tesis que ya expusimos en el capítulo tercero de este trabajo, y para no repetirla, solo nos referimos a su contenido en el apartado relativo a la jurisprudencia.

Cabe señalar, aquí que **además el Estado tiene otras formas de control sobre los sindicatos el cual se da por medio del registro sindical, conculcando la garantía consagrada en el artículo 123 Constitucional y el convenio 87 de la OIT, pero además se agrava con la llegada de la globalización ya que el gobierno tiene que garantizar a los inversionistas la estabilidad en el sector industrial, con lo cual se tiene maniatados a los trabajadores por medio de un control político y fuertes mecanismos de corrupción, por esta razón se restringe la libertad sindical en nuestro país,** el principio a la libertad sindical en la legislación laboral es un caso de excepción ya que mientras en el apartado “A”, es un derecho para todos los trabajadores, en el apartado “B” o ley burocrática este derecho o principio del derecho laboral no existe, es decir los trabajadores al servicio del estado no tienen opción para organizarse más que en un solo sindicato por cada dependencia (art. 68 y 71), ya que son obligados no solo a sindicalizarse sino que tendrán que afiliarse al sindicato que exista en la dependencia en la que trabajen, pero además no podrán intentar agruparse en otra organización todo vez que la ley limita a que solo deberá existir un sindicato por dependencia, con esta disposición los trabajadores están impedidos para tratar de organizarse en un sindicato independiente, pero los propios trabajadores a los que se les aplica esta disposición no se han quedado quietos y con su participación ya lograron que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, declare a través de jurisprudencia que la sindicación única viola el principio de libertad sindical consagrado en el artículo 123 Constitucional apartado “B” en su fracción X, con esta disposición aunque sea de manera particular y a través del procedimiento correspondiente se abre un nuevo panorama para los trabajadores burocráticos, esto con relación al principio de libertad sindical.

Y con relación a la obligación que tiene los sindicatos de afiliarse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), única Central de sindicatos burocráticos reconocida por el Estado (art. 78), de nueva cuenta en la vía de los hechos los trabajadores organizados en sus sindicatos,

entablaron una lucha por apropiarse de un principio de derecho elemental en materia laboral, y es a partir del año 2005 en que lograron echar abajo otro de los candados legales con que cuenta el estado para controlar y maniatar a las organizaciones sindicales, ya que a partir de esta fecha por mandato de los más altos tribunales del trabajo de nuestro país, obligó al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a que reconociera la existencia y toma de nota de la Federación Democrática de Sindicatos de servidores Públicos, es decir nace a la vida pública y jurídica una Central distinta a la que por ley es reconocida por el Estado.

Con esta situación, aunque existan casos de manera aislada y muy particulares, podemos decir que el derecho a la libertad sindical no tiene aplicación en los contratos colectivos o contratos ley, es decir aunque existe esta disposición en nuestra legislación en la práctica no se aplica, toda vez que los líderes sindicales se han encargado de violar este derecho de los trabajadores, por el temor de ser desplazados de sus prerrogativas que tienen como dirigentes sindicales.

4.3 La producción con base a resultados o metas frente a la libertad sindical.

Con la llamada globalización implementada en todos los sectores de la industria así como en los servicios que se prestan a la ciudadanía, se viene dando una nueva tendencia con el acuerdo entre sindicatos, patrones y con la anuencia del gobierno para que se imponga a los trabajadores la idea de trabajar con base a lograr ciertos resultados, los cuales deben ser a corto y mediano plazo, para llegar a estos resultados se debe seleccionar a un grupo de trabajadores a los cuales se les capacita para lograr un fin determinado, es decir, deben tener una vocación por el trabajo, como sinónimo de bienestar además tener fijo que lo más

importante es mantener ciertos ritmos de trabajo con los cuales se pueda lograr la producción planeada, pero además esta producción debe ser de calidad para tener éxito en el mercado.

Aquí los trabajadores deben ajustarse a una jornada mínima, estándares máximos de producción, una eficacia para el desarrollo del trabajo continuo, con la idea de que todos los integrantes del grupo son indispensables para lograr los objetivos planeados, los trabajadores se deben comprometer con el equipo y desarrollar el mismo ritmo de trabajo, si los trabajadores no cumplen con estos requisitos serán rechazados de los equipos de trabajo, esto significa eliminar de tajo a los trabajadores que no tiene esa facultad de adaptarse a los equipos de trabajo, ya que lo más importante del los equipos de trabajo es lograr las metas trazadas.

Para este tipo de estrategias, lo más importante es despertar en la conciencia de los trabajadores que ellos mismos pueden perfeccionar el proceso del trabajo por su propio esfuerzo y desarrollar un sentido de participación más amplio, eliminando secuencias innecesarias para una verdadera racionalización del trabajo, con lo cual se obtenga una mayor ganancia en la producción.

La producción en estos casos es tan planificada que no se permiten errores, ya que se tiene el control desde que la materia prima llega a la industria hasta que el producto es terminado, conociendo el patrón los tiempos y los costos de la producción desde la planeación de la misma.

En la producción con base a resultados o metas se promete a los trabajadores que una vez logrados los objetivos en donde no surgió ningún

contratiempo y se obtuvo la calidad y eficacia deseada, los más beneficiados serán los propios trabajadores, ya que los estímulos, gratificaciones y felicitaciones serán cubiertos de manera oportuna, además se les invita a que den con más ahínco su esfuerzo, para poner en alto el nombre la empresa, en esta fase los trabajadores entran en una abierta competencia por quedar dentro de los equipos privilegiados no importando violar el derecho de los otros trabajadores, aquí se implementa lo que se conoce como trabajadores polivalentes, es decir con menos trabajadores se tendrán que lograr los objetivos trazados, los propios trabajadores deberán realizar más de una función o tarea, las cargas de trabajo se incrementan, los tiempos se acortan en la producción.

Las metas con base a la producción frente a la libertad sindical, es tan absorbente para los trabajadores, que no tienen tiempo para participar en las actividades sindicales, ya que la presión a la que están sometidos por lograr los objetivos trazados por el patrón es lo más importante para ellos, es decir los trabajadores se sienten tan comprometidos que dejan de lado las actividades sindicales y dentro de ellas si la organización sindical a la que pertenecen es la más conveniente para ellos, para los trabajadores es más importante estar en el cuadro de estímulos por calidad y eficiencia que la lucha sindical, toda vez que esto implica obtener un sobresueldo mas alto, es por tal razón que el derecho a la libertad sindical frente a la producción con base a resultados o metas no es aplicable por los trabajadores ya que lo importante para ellos es tener un salario más alto haciendo de lado los derechos y obligaciones sindicales.

4.4 Los efectos de la globalización en la libertad sindical

La globalización por ser un fenómeno económico que es insertado en todos los niveles de la sociedad y que trae consecuencias como; pérdida de la soberanía de los estados, deterioro ecológico, dependencia económica de los estados

pobres con los estados globalizadores, incremento de la pobreza extrema, ante esta situación, los trabajadores son arrastrados por este fenómeno, uno de los principales efectos de la globalización en el sector obrero es el gran desfase de la mano de obra por la implementación de una nueva tecnología, es decir las máquinas cada vez son más sofisticadas y por ende ocupan menos trabajadores para su funcionamiento, teniendo como resultado la pérdida del empleo de miles de trabajadores los cuales ya no tendrán cabida en esta nueva estructura.

Los trabajadores que son desplazados por los efectos de la globalización en su mayoría tendrán que engrosar las filas de los desempleados, quienes tendrán que subsistir por medio del trabajo informal.

Aparte del desempleo se da otro fenómeno paralelo a éste y que en momentos determinados los trabajadores forman parte de este grupo, nos referimos a la inestabilidad en el empleo, el trabajador esta temeroso de que en cualquier momento puede ser despedido por las razones que juzgue el patrón, la estabilidad en el trabajo siendo un principio básico de nuestro derecho laboral esta siendo violado por un nuevo esquema disciplinario impuesto en las nuevas relaciones de trabajo, ante este panorama en donde las organizaciones sindicales están siendo desarticuladas por la baja constante de sus miembros, es decir la membresía de los sindicatos es cada día menor, ya que los trabajadores son despedidos por cualquier pretexto o se convierten de la noche a la mañana en trabajadores de confianza.

Con este panorama los trabajadores se encuentran en total incertidumbre, toda vez que sus expectativas dentro de lo que son sus derechos sindicales están siendo absorbidos por los efectos de la globalización, ya que para los trabajadores es más importante conservar el empleo que discernir si el sindicato al que pertenecen cumple sus expectativas como organización sindical y por ende ejercer su derecho a la libertad sindical.

La libertad sindical frente a la globalización se encuentra totalmente restringida y no tiene aplicabilidad. Toda vez que los propios trabajadores no entienden o comprenden los efectos del fenómeno de la globalización, en el sector obrero, los sindicatos ante esta situación tendrán que ponerse a la defensiva o ponerse del lado del patrón y dejarse llevar por la corriente globalizadora, por tal razón los sindicatos que se mantienen o aquellos que surgen como nuevas organizaciones son los llamados de protección.

Otro de los efectos que sufren los trabajadores en sus organizaciones sindicales es el rasurado del clausulado de los contratos colectivos de trabajo por parte de los patrones con la complacencia de las directivas de los sindicatos, en la práctica día con día son desregularizados, así como en las propias revisiones salariales son obligados a pactar la llamada flexibilidad automática de los salarios, lo que quiere decir que los salarios solo podrán ser aumentados de acuerdo a los movimientos inflacionarios que reporten los gobiernos.

La flexibilización en las relaciones colectivas de trabajo, cada vez es una exigencia de los patrones para incrementar la producción, es decir los obreros en los centros de trabajo aunque tengan pactadas condiciones distintas en sus contratos colectivos de trabajo, serán aplicadas las implementadas por el patrón, los trabajadores deberán realizar otras funciones a las contratadas, **las organizaciones sindicales junto con sus miembros deberán integrarse y participar en la elaboración de los programas de calidad y eficiencia dentro de las empresas, así como en los estímulos que por dichos programas se les paguen a los trabajadores.**

Por las razones ya explicadas en el texto de este trabajo, decimos que la globalización ha llevado a los trabajadores a las condiciones más paupérrimas y desalentadoras, sin grandes expectativas de poder revertir las condiciones a las que son obligados, ante esta incertidumbre, y con relación al derecho de la libertad sindical este es absorbido y nulificado por los efectos de la globalización, ya que, las condiciones de trabajo están cambiando de manera tan drástica que no da lugar a la participación activa de los trabajadores en las cuestiones sindicales, sumándole además la complacencia de los propios líderes y la inexacta aplicación de la ley laboral por parte de las autoridades.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La globalización, en nuestro país, el sector empresarial instrumenta una política de modernización y de reestructuración tecnológica, basada en una estrategia denominada flexibilidad laboral, con la idea desenfrenada de lograr una mejor optimización.

SEGUNDA.- La flexibilización se implementa como todas aquellas estrategias encomendadas a la adaptación de ciertos cambios en las formas para desarrollar el trabajo, estos cambios modifican de manera sustancial las relaciones colectivas e individuales de trabajo, es decir en la práctica se incrementan las jornadas de trabajo, se compactan las categorías, se implementa la polivalencia entre los trabajadores, las prestaciones salariales se reducen, éstas prácticas generalmente las impone el patrón en sus establecimientos sin la participación de los trabajadores, o establece con éstos ciertos acuerdos que atentan en contra de los derechos laborales en nuestro país-

TERCERA.- Ante esta situación y toda vez que los sindicatos se encuentran en una disyuntiva, tendrán que reorganizar a sus miembros para aprovechar su experiencia en la conformación del trabajo e integrarlos en la negociación colectiva, como un medio idóneo para regular las relaciones de trabajo, en donde los trabajadores se sientan representados y reorganizados para integrarse con más elementos y defensas al mundo globalizado,

CUARTA.- En nuestra sociedad en los últimos años sin mediar una reforma legislativa, en la práctica se ha venido conformando un nuevo patrón de relaciones laborales de tipo flexible que en lo fundamental busca que no intervengan los sindicatos en las decisiones e implementación de los cambios tecnológicos o de organización, lo anterior se ha traducido en el desmantelamiento del clausulado de los contratos colectivos para desaparecer disposiciones contractuales que anteriormente facultaban a los sindicatos en la intervención en dichos cambios

QUINTA.- El sindicalismo mexicano se caracteriza en la mayoría de las organizaciones por tener una estructura de poder jerárquico y piramidal, además de una antidemocracia reinante totalmente burocratizada y profundos lastres de corrupción, así como una afiliación forzosa a las centrales obreras que generalmente son miembros del partido oficial.

SEXTA.- El corporativismo en México se ha utilizado para subordinar a las organizaciones sindicales hacia el gobierno, lo que se entiende como la intervención y control del poder del Estado, para garantizar, legitimar y mantener los intereses de los empresarios.

SEPTIMA.- Además el Estado tiene otras formas de control sobre los sindicatos el cual se da por medio del registro sindical, conculcando la garantía consagrada en el artículo 123 Constitucional y el convenio 87 de la OIT, pero además se agrava con la llegada de la globalización ya que el gobierno tiene que garantizar a los inversionistas la estabilidad en el sector industrial, con lo cual se tiene maniatados a los trabajadores por medio de un control político y fuertes

mecanismos de corrupción, por esta razón se restringe la libertad sindical en nuestro país,

OCTAVA.- Los trabajadores mexicanos deberán integrarse y colaborar con los diagnósticos que se realicen en las empresas o hacer los suyos para poder dar alternativas sobre los medios de trabajo encaminados a lograr una producción de calidad con la idea de que sus salarios sean aumentados con relación a la calidad de la producción.

BIBLIOGRAFIA

ALBURQUERQUE, Rafael. De Buen Lozano, Néstor. El derecho del trabajo ante el nuevo milenio. Editorial Porrúa, México. 2000.

ALVAREZ ARGUELLES, Roberto. La negociación en México en el GATT. Editorial Instituto Mexicano de Contadores Públicos A: C: Tercera Edición. México. 2001.

ALVAREZ FERMAN, Benjamín Inspección de trabajo. Editorial Sista, México. 2004.

AVENDAÑO LOPEZ, Raúl. Comentarios a las garantías individuales de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Sista. Décima Cuarta Edición. México 2004.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Condiciones de trabajo. Editorial Park, Décima Segunda Edición, México 1999.

BARRON DEL MORAL, Concepción. Historia de México. Editorial Porrúa. México. 2000.

BERNAL NAVARRO, Miguel. Derecho mexicano del trabajo. Editorial Sista. Séptima Edición. México. 2001.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de despido. Editorial Trillas, México. 2001.

DAVALOS, José. Derecho individual del trabajo. Editorial Porrúa, Décima Edición. México 2002

DAVALOS, José. Derecho del trabajo. Editorial Porrúa, Sexta Edición. México 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor. El derecho administrativo laboral. Editorial Porrúa, Décima Edición, México. 2002.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, Décima Tercera Edición, México. 1999.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, Décima Tercera Edición, México. 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa Décima Edición. México. 2002.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa Segunda Edición. México. 1981.

DELGADO MOYA, Rubén. Antología del derecho colectivo del trabajo. Editorial Sista, Tercera Edición, México. 2004.

DE SANTOS, Victor. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas, sociales y de economía. Editorial Universidad. Argentina. 1999.

DOMINGUEZ VARGAS, Sergio. Teoría económica. Editorial Porrúa. Décima Tercera Edición. México. 2003

FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno. Nociones de derecho positivo mexicano. Editorial Porrúa Cuadragésima Segunda Edición. México. 2002.

GARCÍA RAMÍREZ, Sergio. Derechos de los trabajadores. Editorial Instituto Nacional de Administración Pública, UNAM. México. 2002.

GARRIDO RAMON, Alena. Derecho individual del trabajo. Editorial Oxford. Segunda Edición. México. 2002.

GONZÁLEZ DÍAZ, Lombardo Francisco. Derecho social y la seguridad social integral. Editorial Textos Universitarios, Cuarta Edición, México. 2001.

GUERRERO EUQUERIO. Manual del derecho del trabajo. Editorial Porrúa, Décima Séptima Edición, México. 2001.

IANNI, Octavio. La era del globalismo. Editorial Siglo XXI, México. 1999.

KENNETH TURNER, JOHN. México barbaro. Editorial Costa AMIC. Décima Edición. México. 1999.

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales. Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, México 2002.

MACIAS, Bertha del Carmen. Cronología fundamental de la historia de México. Editorial Magisterio. Décima Tercera Edición. México 2001.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Elementos del derecho del trabajo. Editorial Astra, Cuarta Edición, Argentina. 2000.

MARX, Carlos. Precio y ganancia. Ediciones en Lenguas Extranjeras. Vigésima Segunda Edición. China. 2000.

OROZCO HENRIQUEZ, Jesús. Comentarios al artículo 9 Constitucional... Editorial UNAM. Décima Cuarta Edición. México 2000.

PERALTA SANCHEZ, Jorge. y Rogelio Rodríguez Albores. Nociones de derecho positivo mexicano. Grupo Editorial Éxodo. México. 2002

PÉREZ, Benito. Derecho del trabajo. Editorial Astra, Tercera Edición, México-Argentina. 2001.

RABASA, Emilio y Caballero Gloria. Mexicano esta es tu Constitución. Editorial porrúa. Décima Quinta Edición. México. 2001.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de trabajo. Editorial Park, Décima Segunda Edición, México. 1999.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Permanencia de las relaciones de trabajo. Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, Segunda Edición, México. 2002.

ROSS GÁMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Editorial Cárdenas Editores y Distribuidor, Tercera Edición, México. 2000.

RUIZ LUGO, Sergio. Huelga. Editorial Sista, Segunda Edición, México. 2004.

SANTOS AZUELA, Héctor. Nociones de derecho positivo mexicano. Editorial Ptarasun Educación Tercera Edición. México. 2001.

SILVA HERZOG, Jesús. Breve historia de la revolución mexicana. Editorial IUS. Décima Edición. México. 2000.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA. Una experiencia laboral 1917-2003. Editora del abogado, México. 2004.

TRUEBA URBINA, Albero. Derecho del trabajo. Editorial Porrúa. Décima Quinta Edición. México. 2001.

YIP, Jeorge. Globalización. Editorial Norma. Segunda edición. España. 2000.

LEGISLACIÓN

Código Civil. para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal. Editorial Sista, México. 2000.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Sista, México. 2004.

Contrato Colectivo de Trabajo entre Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas. México. 2004-2006

Contrato Colectivo de Trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. México 2004-2006

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Editorial Porrúa, México. 1995

Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista, México. 2004.

OTRAS FUENTES

CORRIPIO, Fernando. Diccionario etimológico. Editorial Bruguera. España. 1973

DE PINA, Rafael, De Pina Vara, Rafael. Diccionario de derecho , Editorial Porrúa. Vigésima Primera Edición, México. 1995.

Enciclopedia Jurídica OMEBA. Editorial Bibliográfica Argentina, S. R. L., Buenos Aires. 1969

Instituto de Investigaciones Jurídica. Diccionario jurídico mexicano. Editorial Porrúa UNAM. MÉXICO. 1989.

INTERNET. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin>.

INTERNET. <http://www.scjn.gob.mx/tiuspa/2005>.

MARTINEZ AMADOR, Emilio. Diccionario italiano español-español italiano. Editorial Ramón Sopena. España. 1973

Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. Editorial UNIGRAF, S. L. Vigésima Primera Edición. España. 1992