



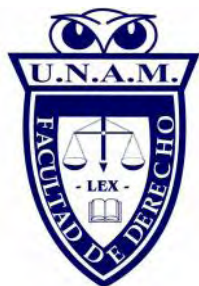
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
MÉXICO

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

“LA DEMOCRACIA SINDICAL EN
EL DERECHO POSITIVO MEXICANO”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIAD A EN DERECHO
P R E S E N T A:
NADIA MARTÍNEZ RUIZ

ASESOR: DOCTOR GERARDO VALENTE PÉREZ LÓPEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA MÉXICO, D.F.

2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A ti Dios:

Agradezco la vida llena de bendiciones que me has brindado, el guiarme por el camino y nunca dejarme caer en los momentos mas difíciles, ha hecho que este sueño por mucho tiempo difícil de lograr, hoy sea una realidad.

A mis padres:

Por el amor, paciencia y comprensión que me han ten/do, porque a pesar de tus errores que cometí y las decepciones que muchas veces les cause; hoy, me siento orgullosa de demostrarles que si pude lograr realizar, su mas grande ilusión.

A ti Dany:

Por la fortaleza que tuviste para aferrarte a la vida, he entendido que con fe todo es posible lograr, que el dolor y el sufrimiento solo nos hacen ser más fuertes para enfrentar la vida. Gracias hermanito.

A ti Laura y Vero:

Por su apoyo incondicional y sus consejos que me han dado en todo este tiempo, porque a pesar de ser tan diferente a ustedes, siempre han estado ahí! apoyándome y motivándome a seguir adelante. Gracias por seguir confiando en mí, esto es una muestra de mi agradecimiento.

A mi asesor y maestro: Doctor Gerardo Por su enseñanza, paciencia, comprensión y apoyo en la elaboración de este proyecto... Por sus consejos y palabras de aliento, en momentos difíciles, que me levantaron para seguir adelante... Por creer en mi y apoyarme incondicionalmente en todo momento, eternamente agradecida y mi mas sincere reconocimiento a su labor como académico y por la amistad que me ha brindado. "El amor al derecho, será siempre eterno

A mis entrañables amigos:
Sonia, Karina, Obaldo, Dalia y Aries, por su amistad y cariño, por todos los momentos que hemos pasado juntos, por estar conmigo tanto en las alegrías como en las tristezas, este logro lo comparto con ustedes. Gracias por su apoyo, los quiero mucho.

A mi mejor amigo Gerardo:
Por la amistad sincera e incondicional que me has brindado desde que nos conocimos, por apoyarme, creer y confiar en mi, y demostrarme que cuando se lucha incansablemente se tiene siempre lo que se quiere. Gracias por tus consejos y tu cariño.

A la Universidad Nacional Autónoma de México y en especial a la Facultad de Derecho: Honor a quien honor se merece, incansablemente orgullosa de ser universitaria.

A ti en especial:

Si a ti Cesar, por tu amor, cariño, apoyo y comprensión que me has brindado y que me ha dado la fuerza para seguir adelante... Porque nunca dudaste y siempre creíste en mí y me levantaste de cada tropiezo para seguir adelante en este proyecto... Porque solo tú has sabido cuántas tristezas y alegrías he pasado para alcanzar este sueño, que hoy es una realidad. Por estar siempre junto a mí en cada momento, por entenderme, escucharme y ser paciente, simplemente por ser como eres conmigo... Gracias por tu amor sincero e incondicional y por ayudarme a alcanzar este sueño... Infinitamente agradecida.

INDICE

LA DEMOCRACIA SINDICAL EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO

Pág.

INTRODUCCION

I

CAPITULO I

ANTECEDENTES

DE LA INSTITUCION SINDICATO

1.1 Europa	1
1.1.2 En Inglaterra.....	2
1.1.3 En Francia.....	9
1.1.4 En España.....	17
1.2 América	25
1.2.1 En Estados Unidos de Norteamérica.....	27
1.2.2 En Argentina.....	35
1.2.3 En México.....	46

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES CON RELACION A LA DEMOCRACIA SINDICAL

2.1 Reunión, asociación y sociedad.....	56
2.2 Coalición.....	66
2.3 Asociación Profesional.....	70
2.4 Sindicato.....	73
2.5 Democracia.....	76
2.6 Libertad Sindical.....	81

CAPITULO III

EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA DEMOCRACIA SINDICAL

3.1	La Organización Internacional del Trabajo.....	88
3.1.1	Declaración de principios de la OIT.....	91
3.1.2	Su estructura.....	92
3.1.2.1	La Conferencia Internacional del Trabajo.....	93
3.1.2.2	El Consejo de Administración.....	94
3.1.2.3	La Oficina Internacional del Trabajo.....	95
3.1.3	Órganos auxiliares y de Control.....	96
3.1.3.1	La Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones.....	97
3.1.3.2	La Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical.....	98
3.1.3.3	El Comité de Libertad Sindical.....	98
3.2	Las Normas Internacionales de Trabajo.....	100
3.3	La Libertad Sindical como objetivo de su programa de acción.....	103
3.4	Convenios Fundamentales sobre la Libertad Sindical.....	105
3.4.1	Convenio 11 sobre el Derecho de Asociación.....	106
3.4.2	Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores....	106
3.4.3	Convenio 141 sobre las Organizaciones Rurales.....	107
3.4.4	Convenio 154 sobre la Negociación Colectiva.....	109
3.5	El Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicación.....	111
3.5.1	Principios fundamentales.....	112
1.	Reconocimiento del derecho de sindicación.....	112
2.	Creación de Organizaciones.....	113
3.	Libre elección del tipo de Organizaciones.....	114
4.	Funcionamiento de las Organizaciones.....	118
5.	Disolución o suspensión.....	121

6. Federaciones y Confederaciones.....	121
7. Afiliación Internacional.....	122
8. Derecho de Huelga.....	122
3.6 Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva.....	124
3.6.1 Principios fundamentales.....	125
1. Protección contra actos de discriminación antisindical.....	125
2. Protección contra actos de injerencia.....	127
3. Fomento a la Negociación colectiva.....	128
3.7 Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.....	130
3.7.1 Los empleados públicos.....	132
3.7.2 Principios fundamentales.....	133
1. Protección contra actos de discriminación sindical.....	133
2. Protección contra actos de injerencia.....	134
3. Derechos civiles y políticos.....	135
3.7.3 Condiciones de empleo, procedimiento para su determinación...	135
3.7.4 Solución de conflictos.....	136

CAPITULO IV

EL SINDICATO EN MEXICO

4.1 Generalidades.....	140
4.2 La personalidad jurídica del sindicato.....	145
4.3 La capacidad del sindicato.....	148
4.4 La autonomía sindical.....	149
4.5 Los derechos de preferencia.....	155
4.6 La cláusula de exclusión.....	159
4.6.1 Cláusula de preferencia sindical por ingreso.....	163
4.6.2 Cláusula de preferencia sindical por separación.....	165
4.7 La sindicación obligatoria.....	172
4.8 Las formas de control estatal de los sindicatos.....	175

4.8.1 Formas de interpretación del control estatal.....	176
4.8.2 El control estatal en México.....	180

CAPITULO V

ANALISIS JURIDICO COMPARATIVO DE LOS APARTADOS A Y B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL RESPECTO DE LA INSTITUCION SINDICATO

5.1 La forma de sindicación.....	191
5.1.1 El pluralismo sindical en los trabajadores del apartado A.....	193
5.1.2 La unicidad sindical en los trabajadores del apartado B.....	199
5.2 La admisión, no admisión, separación y expulsión del trabajador.....	208
5.3 Obligaciones y derechos de los sindicatos.....	221
5.4 La Representación sindical.....	230
5.4.1 Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.....	233
5.4.2 Periodo de duración de la directiva.....	239
5.4.3 Rendición de cuentas.....	247
5.5 El funcionamiento de la organización sindical.....	251
 CONCLUSIONES.....	 256
BIBLIOGRAFIA.....	259

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por objeto el estudio y el análisis del principio de democracia dentro de las organizaciones sindicales, entendida como la forma de gobierno que rige y dirige al sindicato bajo la observancia y aplicación de los principios de libertad y autonomía sindical.

El nacimiento de las primeras agrupaciones sindicales respondió a la necesidad de sumar esfuerzos individuales contra los abusos del patrón, y la negativa del Estado en reconocerles derechos y libertades como clase.

Para los trabajadores sin duda, la manera más destacada de organizarse es a través del Sindicato, entendido como la asociación cuyo objetivo fundamental es el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses como ente colectivo, finalidad que es lograda si se cumplen con los objetivos para el cual fue constituido y se observan los principios fundamentales de libertad, autonomía y afiliación sindical.

En el primer capítulo se estudian los antecedentes de las primeras organizaciones de trabajadores surgidas en Inglaterra, Francia y España, países que con el advenimiento de la Revolución Industrial, se vieron influenciados en modificar sus relaciones laborales, situación que trajo consigo la movilización de los trabajadores que tras una larga lucha con el órgano de gobierno lograron ser reconocidos constitucional y legalmente como verdaderas asociaciones sindicales.

De igual forma, se relatan los precedentes de las primeras agrupaciones surgidas en América, principalmente en Estados Unidos, México y Argentina, que si bien guardan cierta similitud con las primeras agrupaciones sindicales europeas, su desarrollo se ubica hacia los siglos XIX y XX, con características muy peculiares que propiciaron su surgimiento: medio geográfico, inmigración europea, explotación, ideologías marxistas y

anarquistas, y el verticalismo marcado entre el gobierno y la clase trabajadora.

El segundo capítulo está enfocado al estudio de las primeras formas de organización de los individuos: la reunión y la asociación, así como la sociedad; se analizan en la esfera sindical las figuras afines a estas formas de organización: la coalición y la asociación profesional o sindicato y finalmente se hace referencia al concepto de democracia y libertad sindical. Con respecto a cada figura, se establecen algunos precedentes, distinguiéndose características y elementos esenciales, semejanzas y diferencias con respecto a otras figuras afines, definiciones de algunos doctrinarios y finalmente se plantea un concepto propio.

En el tercer capítulo se analiza el Derecho Internacional del Trabajo a través de la Organización Internacional del Trabajo; en base a ello, se resaltan antecedentes de este organismo, y estructura y funcionamiento de los órganos que lo integran, así como las Normas internacionales de trabajo más importantes en materia de Libertad Sindical, como son los Convenios 87, 98 y 151, que bajo el principio de supremacía constitucional instituyen norma suprema de la unión; su estudio está basado en el análisis de los principios que los rigen y de su observancia o inobservancia en nuestro país.

En el capítulo cuarto se estudia al Sindicato desde la óptica nacional, se analizan las figuras de la personalidad jurídica y el registro sindical, las limitantes a su capacidad de actuación. Se trata el principio de autonomía sindical, estableciéndose fundamento legal, características y obstáculos que en la práctica presentan las organizaciones al hacer valer este derecho.

En otro apartado, se desarrolla el estudio de las cláusulas de preferencia sindical en sus dos aspectos: de admisión y de exclusión, se establecen algunos precedentes nacionales, su implantación en la ley y en

los contratos colectivos; la declarativa de inconstitucionalidad por parte de la corte, y cuestiones que se quedan sin resolver con tal pronunciamiento.

Finalmente, se hace un análisis de las formas de control estatal y patronal sobre los sindicatos; exponiéndose con ello, las formas de interpretación de este control estatal, así como la relación Estado-Sindicatos en México.

En el quinto capítulo se realiza un estudio jurídico comparativo de los apartados “A” y “B” del artículo 123 constitucional en relación a la figura del sindicato, se estudia la unicidad y el pluralismo sindical, los pronunciamientos de la Corte respecto a la declarativa de inconstitucionalidad de algunos dispositivos de la Ley Burocrática.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA INSTITUCION SINDICAL

El presente capítulo tiene por objeto el estudio de los precedentes de las primeras agrupaciones sindicales surgidas en Europa y América así como las formas de organización bajo las cuales actuaron, hasta lograr su reconocimiento jurídico de parte del órgano de gobierno, como personas jurídicas colectivas, y con ello, la reglamentación de sus derechos de clase a nivel constitucional y legal.

1.1 EN EUROPA

La historia de las primeras agrupaciones obreras, remonta sus orígenes a la antigüedad, época en la que se consideraba el trabajo del hombre inferior y denigrante.

Al paso del tiempo, los trabajadores se organizaron por oficios, constituyéndose así las primeras organizaciones gremiales, mediante las cuales se jerarquizó el trabajo, poniendo en desigualdad de circunstancias al aprendiz y al oficial del maestro.

Con el surgimiento de la Revolución Industrial, los pequeños talleres son desplazados drásticamente por las máquinas, la mano de obra deja de ser competitiva frente a la Industria, en ese momento, se acentúa más la diferencia de clases, surgiendo con ello, las primeras movilizaciones obreras que tras la clandestinidad, lucharon por conseguir del gobierno su reconocimiento.

En el presente capítulo expondremos, en forma breve, los antecedentes de los primeros sindicatos en Europa, específicamente en Inglaterra, Francia y España; países que se vieron influenciados después del

surgimiento de la Revolución Industrial en el cambio de sus relaciones laborales, momento en que las primeras agrupaciones obreras buscaron ser reconocidas como verdaderos sindicatos en defensa de sus intereses frente al empleador y el propio Estado; que tras una larga lucha lograron obtener su libertad de asociación y elevarla a rango constitucional y legal.

Cabe aclarar, que no se abundará en relación a la ideología que las agrupaciones obreras defendieron en su lucha y a los movimientos sociales que se suscitaron tras la búsqueda de su reconocimiento jurídico.

1.1.1 EN INGLATERRA.

En el siglo XVIII, Inglaterra había alcanzado un alto grado de desarrollo industrial, la invención de la máquina de vapor fue el gran estimulante de su desarrollo; la artesanía, que jugó un papel importante en el proceso de trabajo fue perdiendo importancia hasta ser arrollada totalmente por la locomotora de la Revolución Industrial; el capital tomó el mando de la producción, y las primeras corporaciones se formaron agrupando a los trabajadores por oficios.

“La historia del movimiento obrero inglés comienza, realmente, en la segunda mitad del siglo XVIII, antes, naturalmente, hubo manifestaciones populares pero solo después de 1760, los obreros alcanzaron un número y cohesión que les permitiría ser considerados como clase trabajadora en el sentido moderno de la palabra”.¹

Las corporaciones de oficio eran *“una asociación de artesanos del mismo oficio, investida del carácter de un monopolio riguroso de fabricación y de venta... es un sindicato obligatorio, pero puramente patronal... el obrero queda al margen de la corporación; son especie de pasantes, mientras que no son mas que aprendices u oficiales, no toman parte en la dirección de la*

¹ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, 3ª ed., Porrúa, México, 1999, p.37

*agrupación profesional...*² el objetivo más frecuente de estas agrupaciones fue el proteger el estatus de los miembros del oficio y por ende, su independencia económica; la defensa de los derechos laborales y las costumbres de cada oficio constituyeron la preocupación constante de las corporaciones.

En estas corporaciones, se era trabajador hasta poseer un oficio alcanzado tras largos años de aprendizaje. Los peones, los braceros, los jornaleros no estaban considerados como trabajadores, sino como ex-siervos.

El oficio era la razón de ser del artesano, pero la maquina lo despojó del sentido de su existencia; la Revolución Industrial permitió al capital organizar el trabajo, partiendo de limitar el poder que tenía el trabajador-artesano, constituyendo especialidades, nuevos oficios, que ayudados por las máquinas incrementaron la producción de mercancías, las mismas que fabricaba el artesano con sus manos en menor escala.

La maquina al despojar al artesano, aceleró el ritmo de la producción provocando con ello: falta de trabajo manual, incertidumbre salarial, largas jornadas y la desocupación brusca de muchos trabajadores; ningún siglo fue más sombrío ni más cruel para los trabajadores que el siglo XIX.

Puede decirse, que las primeras agrupaciones obreras surgieron como asociaciones de oficiales o *clubes* en ciertas industrias a principios del siglo XVIII; hasta 1830, existieron multitud de asociaciones de un mismo oficio, pero es a partir de 1834 cuando aparece la expresión *Trades Union* o asociación de todos los trabajadores en una misma Unión; cuyas características fueron: la ausencia de definición ideológica para atraer al máximo número de trabajadores y sortear la represión, la moderación en las luchas sindicales y el centralismo organizativo.

² PIC, Paul, Traité Élémentaire de Législation Industrielle, Arthur Rousseau, Francia, 1930, p.60.

Por ello, el nacimiento del movimiento obrero inglés fue en primer lugar, una reacción de la clase trabajadora contra la Revolución Industrial; un movimiento instintivo de rebelión contra las condiciones económicas y la miseria impuesta por la gran industria manufacturera en Inglaterra que comenzó a tener una repercusión cruel sobre las masas obreras; la huelga y el motín fue la respuesta.

En 1830, cuando la Revolución Industrial comenzó en Francia, en Gran Bretaña había terminado. En Francia todavía predominaban los artesanos y los obreros a domicilio, mientras que en Inglaterra ya existía un proletariado industrial.

Un complicado sistema de regulaciones estableció, de manera estricta, el aprendizaje y el ejercicio de las diversas profesiones e impuso fuertes restricciones a la movilidad de los trabajadores.

Es, en los últimos años del siglo XVIII, cuando se produjo en Inglaterra una fuerte depresión económica y una gran oleada de reivindicaciones de las asociaciones de trabajadores de oficios; surgieron en Yorkshire y Lancashire los primeros conflictos de trabajadores, motivo que fue suficiente para prohibir las asociaciones; proceso que culminó con la aprobación parlamentaria de las Leyes sobre las Asociaciones de Trabajadores "*Combination Acts*" de 1799 y 1800.

Estas Leyes prohibieron todo tipo de coalición de trabajadores que tuviese por objeto aumentar los salarios o mejorar las condiciones de trabajo, además de condenar, con pena de prisión, a cualquier trabajador que formara parte de una coalición, que incitara a abandonar el trabajo o que ayudara a los huelguistas; pese a que estas Leyes fueron represivas, puede decirse que la clase obrera inglesa se mantuvo con cierto grado de

organización, aunque de manera informal bajo la forma de sociedades de socorros mutuos.

Durante la segunda década del siglo XIX, se produjeron constantes estallidos de violencia, como respuesta a las deplorables condiciones de los trabajadores en las fábricas; el más conocido fue el movimiento de los *ludditas* que se inició en 1811 y se extendió prácticamente hasta 1820; cuyo objetivo era “*expresar la hostilidad de los trabajadores hacia las nuevas máquinas*”.³

El *luddismo* fue un movimiento espontáneo y poco organizado, con el fin de destruir las máquinas, para que de esta forma se preservaran los puestos de trabajo y se mejoraran las condiciones laborales y los salarios, “*fue la primera expresión conocida de protesta obrera ante los efectos lesivos del capitalismo;*”⁴ no rechazaba el progreso, sino la esclavitud y las condiciones impuestas para él, es decir: sobreexplotación, “*disciplina fabril, largas jornadas laborales y pérdida del control social de la producción;*”⁵ sin embargo, fue severamente reprimido; de sus acciones surgió el sentimiento de solidaridad entre las masas de trabajadores a favor del reconocimiento legal del derecho de los trabajadores a asociarse libremente; en este contexto se inició la campaña a favor de la libertad de asociación.

La reacción del Parlamento contra la agitación obrera fue la aprobación de “*las Six Acts de 1819, que prohibían los mítines obreros y las publicaciones de los diarios de clase, imponiendo fuertes multas a los responsables de dichas publicaciones*”.⁶

³ AIZPURU Mikel y Antonio Rivera, Manual de historia social del trabajo, Siglo XXI, España, 1994, p.157.

⁴ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho sindical, Op. Cit., p. 39

⁵ ARACIL, Rafael, Trabajo y capitalismo: una relación conflictiva, “El Trabajo en la Historia,” Ediciones Universidad, España, 1996, p. 270.

⁶ GALLART FOLCH, Alejandro, Tratado de derecho del trabajo, t. V, 2ª ed., La Ley, Argentina, 1972, p.733.

Francis Place, maestro del gremio de la sastrería organizó diversas asociaciones de trabajadores por oficio, dando el impulso fundamental a esta campaña a nivel político; consiguió apoyos en el Parlamento británico en pro de la derogación de las Leyes sobre Asociaciones y finalmente, logró que el Parlamento se pronunciara a favor de la libertad de asociación; por ello, se aprobaron las Leyes de 1824 y 1825 las "*Peels Act*," que reconocieron el derecho de los trabajadores a formar sindicatos, discutir las condiciones de trabajo, los convenios colectivos y la huelga pero con limitaciones; aunque podían negociar directamente con los empresarios, no gozaban de personalidad jurídica, ni podían ser titulares de derechos civiles y comerciales.

Podemos decir que estas agrupaciones obreras aunque no habían conseguido un estatuto legal, su tolerancia ya había sido consagrada por la Ley, "*el derecho inglés, aún sin atribuir personalidad jurídica a los sindicatos, reconoció el derecho de asociación*".⁷

A partir de ese momento, el número de asociaciones obreras se multiplicó con rapidez; a principios de los años treinta, empezó a gestarse la idea de constituir no sólo asociaciones nacionales de trabajadores de oficios particulares, sino también de incluir a todos los trabajadores en una organización global.

Estructura que, a principios de 1834, logró Robert Owen con la creación del *Grand National Consolidated Trades Union* al que, en pocas semanas se afiliaron más de medio millón de trabajadores y que proponía "*transformar la sociedad por medio de la cooperación*;"⁸ no obstante, desde sus inicios este gran sindicato nacional se vio envuelto en multitud de conflictos sectoriales que quebrantaron su prestigio y terminaron por hacerlo desaparecer a finales de ese mismo año.

⁷ RUSSOMANO, Mozart Víctor, Principios generales de derecho sindical, Instituto de Estudios Constitucionales, Madrid, 1977, p. 33.

⁸ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Op. Cit., p.40

Durante los años siguientes hasta 1848 el “*cartismo*” predominó en el movimiento obrero, el cual debe su nombre a la “*Carta del Pueblo*,” que fue redactado por un grupo de obreros de Londres, mediante el cual, exigían del Parlamento fundamentalmente el derecho de sufragio y el voto secreto.

Los sindicatos ingleses continuaron su proceso de expansión adquiriendo rasgos especiales que los hicieron distintos de los europeos: más centrados en la defensa de los intereses concretos de cada profesión y más distanciados de los grandes debates ideológicos.

Las tres décadas que siguieron a la desaparición del “*cartismo*” se caracterizaron por el desarrollo de sindicatos profesionales con claro afán de exclusividad, que ofrecieron importantes prestaciones a sus afiliados al mismo tiempo que exigían cuotas sindicales cada vez mayores.

En 1867, se logró la supresión de la desigualdad jurídica consagrada por la Ley “*Master and Servant*,” que estableció pena de prisión de tres meses a los obreros que voluntariamente violaran un contrato, mientras que si era un patrono el que cometía tal violación, sólo se le condenaba a pagar los salarios debidos y multa.

Es hasta 1871 cuando la Ley sobre los Sindicatos Profesionales confirió a los sindicatos las prerrogativas de asociaciones reconocidas, “*mas que otorgar un beneficio social, pretendía impedir los fraudes que podrían cometer los representantes sindicales a cuyo nombre aparecían las propiedades colectivas, por carecer los Trade-Unions de personalidad jurídica propia.*”⁹

En 1875, se aprobó la “*Trade Union Amendement Act*,” que hizo entrar definitivamente al sindicato británico en el campo jurídico, “*al*

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Tomo Segundo, 16ª ed., Porrúa, México, 2002, p. 605.

*declararse legítima la acción dirigida a regular las relaciones entre los trabajadores y patronos o entre trabajadores y trabajadores, aunque ello representara imponer restricciones productivas en la organización de cualquier industria o negocio.*¹⁰ Así mismo, la huelga dejó de considerarse como delito, para transformarse en un hecho tolerado, que a su vez estimuló la celebración de numerosos contratos colectivos.

La legalización de las Trade-Unions provocó que los administradores de estas agrupaciones obreras fueran autorizados a sostener ante los tribunales cualquier acción concerniente a la propiedad y a los derechos de la asociación.

La *“Trade Disputes Act”* y la *“Work-Mens Compensation Act”* de 1906, aseguraron la estabilidad jurídica de los sindicatos, y de los convenios colectivos de trabajo. La Ley de 1913 *“Trade Unions Acts,”* permitió establecer en las reglas internas de dichas organizaciones no sólo los objetivos laborales y económicos propios de la acción sindical, sino, incluso, los políticos ya que las autorizaba a dar apoyo al partido laborista.

La *“Trade Amalgamation Act”* de 1917, permitió la concentración sindical, determinando las condiciones que deben reunir los escrutinios sindicales para acordar las fusiones entre los sindicatos y firmar así grandes organizaciones obreras.

“Después de las consecuencias de la huelga general de 1926, fue promulgada en 1927, la Trade Disputes and Unions Act, que reglamentó la utilización de la huelga y la intervención judicial en los supuestos de represalias sindicales contra las personas no afiliadas a las huelgas o a los paros declarados ilícitos. Dicha ley, prohibió por otra parte, la exigencia del

¹⁰ LASTRA LASTRA, Derecho Sindical, Op. Cit., p.43

pago de cuotas destinadas a promover las actividades políticas del sindicato”¹¹

Inaplicable la ley de 1927, fue sustituida por un nuevo ordenamiento, con idéntico título, promulgado en 1946, que reconoció con amplitud la libertad sindical y la huelga.

1.1.2 EN FRANCIA

La historia de las corporaciones en Francia tienen antecedentes importantes en las ciudades de Artois, Rouen y París, en el siglo XI, pero es en los comienzos del siglo XII cuando se tienen indicios certeros de ellas; la primera y la más poderosa fue la comunidad de los mercaderes de agua, que se desarrolló en el siglo XII considerablemente recibiendo importantes privilegios.

Etienne Boileau, preboste de París, creó el famoso *Livre des Métiers*, o “*Libro de los Oficios*,” en él doto a las corporaciones de una codificación y estableció las normas generales para las asociaciones corporativas de “*obreros y artesanos, reguló así su organización y privilegios.*”¹² Dividiendo su obra en tres partes; en la primera reprodujo las costumbres de los oficios; en la segunda, las costumbres de los mercados, tonelajes y peajes; y en la tercera, las jurisdicciones.

Durante el reinado de Luis XI (1461-1483), las corporaciones de oficio fueron protegidas, los estatutos sufrieron pocas innovaciones; pero en el reinado de Luis XIV (1643-1661), fueron el blanco elegido por el fisco en busca de recursos financieros, gravándolas con excesivos impuestos que provocaron la resistencia de las corporaciones.

¹¹ PROSPERETTI, Ubaldo, et al., La legge sindacale inglese del 1971, Giuffré, Milán, 1974, p.10

¹² VILLEY, Etienne, L. Organisation professionnelle des Employeurs dans l'Industrie française. Imprinta G. Cadet, Francia, 1923, p. 5.

Es hasta 1691, cuando se decretó un Edicto que retiró a las corporaciones el derecho a elegir a sus funcionarios remplazándolos por síndicos, jurados y funcionarios públicos nombrados por el Rey, quien se reservaba el derecho de vender dichos cargos, para que de esta manera obtuvieran recursos y así solventar los gastos de la guerra.

La llegada de la Revolución industrial, generó la reestructuración de las relaciones laborales, diversos factores incidieron para derribar la organización gremial y la vida de las corporaciones francesas; la expansión de los mercados, la insuficiencia de las asociaciones para abastecer el mercado local y el exterior, la facilidad de sustituir la mano de obra, la carencia de recursos económicos para las instalaciones y la operación de nuevas maquinarias.

Con el surgimiento del liberalismo, las corporaciones fueron censuradas en virtud de que violentaban las libertades irrestrictas de la industria y del trabajo, al extremo de que el Edicto de Turgot promulgado en febrero de 1776, decretó la desaparición de los gremios advirtiendo que era un obstáculo para la libertad del trabajo; así, en su artículo primero quedó expresado:

“Todas las personas de cualquier calidad y condición tendrán libertad para ejercer, en nuestro reino, la especie de comercio y profesión de artes y oficios que les plazca, y hasta ejercer varias; para lo cual, eliminamos y suprimimos... todas las corporaciones y comunidades de mercaderes y artesanos, así como los maestrzgos y jurados, y anulamos todos los privilegios, estatutos y reglamentos otorgados a dichas corporaciones.”¹³

Cuando los gremios desaparecieron, se cerraron las puertas para las agrupaciones proletarias; aparecieron diversos decretos que prohibieron la asociación profesional de los obreros como los de 2 y 17 de marzo de 1791,

¹³ SAINT LEON, Etienne Martín, Histoire des Corporations de métiers, 4ª ed., Presses universitaires de France, Francia, 1941, p.521.

que más tarde se complementaron con los del 14 y 17 de junio del mismo año, mejor conocidos como Ley de Chapelier cuyas disposiciones esenciales fueron:

“Artículo 1°. Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga.

Artículo 2°. Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, a los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes.”¹⁴

En los restantes artículos de la Ley se establecieron sanciones severas para los infractores, especialmente se puso énfasis no sólo en la prohibición de asociarse sino incluso en la de reunirse, declarando que los acuerdos entre trabajadores de un mismo oficio eran contrarios al interés público.

Para Mario de la Cueva, *“la Ley de Chapelier fue la declaración de guerra que lanzó el Estado individualista y liberal burgués a los trabajadores... que sirvió para que los obreros tomaran desde entonces conciencia de que su redención tendría que ser obra de ellos mismos...”¹⁵*

Néstor de Buen sostiene que el Código Civil de 1804, *“la obra legislativa más importante del liberalismo, vino a confirmar la tendencia antiobrera, en términos inconcebibles. En los artículos 1780 y 1781, bajo el encabezado de “Arrendamiento de domésticos y obreros,” se establecían normas que hoy no pueden entenderse:*

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 601.

¹⁵ CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, t. II, 12ª ed., Porrúa, México, 2002, p.202.

Artículo 1780. No se puede comprometer los servicios personales sino es por tiempo o por obra determinados.

Artículo 1781. Se tendrá por cierto lo afirmado por el patrón respecto:

***De la proporcionalidad de salarios;
Del pago del salario del año vencido;
Y por los anticipos cubiertos por el año en curso.***¹⁶

Antes de que la Revolución modificara la Constitución política de este país, la explosión Industrial había comenzado a transformar las estructuras económicas; el trabajo manual retrocedió frente al de la máquina, los pequeños talleres difícilmente resistieron al crecimiento de las grandes fábricas.

Las corporaciones en Francia quedaron desterradas del sistema económico por Turgot y la Ley de Chapelier, había triunfado el *laissez faire, laissez passer*; se vieron retardadas en su desarrollo por nuevos ordenamientos represivos como la Ley 22 germinal del año XI (1803), misma que dedicaba un capítulo a la coalición como delito, además de que estableció que la coalición patronal no era acreedora a multas o prisión, salvo en los casos en que fuera injusta o excesiva, y que, la coalición obrera siempre era delictiva llevando aparejado un encarcelamiento de tres meses.

Durante 1846-1847, a pesar de las restricciones legales, las coaliciones se perpetuaron tumultuosas y violentas al saberse fuera de la legalidad; la Ley que las prohibió fue reforzada por el artículo 291 del Código Penal de 1810, que estableció:

“ninguna asociación de más de veinte personas podrá reunirse sin la autoridad del gobierno, para ocuparse de asuntos religiosos, políticos u otros, con las condiciones que le parezca imponer a la autoridad pública, con una sanción de dos a cinco años.”

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 602.

“Se ha afirmado que, el individualismo emanado de la revolución, repudió toda acción colectiva de los trabajadores, la organización profesional y sobre todo la huelga, ya que violentaba el sistema de la sociedad de clases.”¹⁷

Por ello, el esfuerzo de la clase obrera durante cerca de cien años estuvo dirigida a la conquista de la contratación colectiva; la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, fue omisa en cuanto a la libertad de trabajo, pero si expresó la posibilidad de admitir en puestos y empleos públicos a todos los ciudadanos, tomando en cuenta sólo la capacidad, virtudes o talento.

En una experiencia similar a la vivida en Inglaterra, las agrupaciones obreras en Francia, se refugiaron en la lucha clandestina; las únicas agrupaciones que se toleraron fueron las de socorros mutuos, integradas cada vez con más contingentes proletarios, que se transformaron en verdaderos núcleos de resistencia en defensa de las condiciones de vida del trabajador, más allá de la simple previsión mutua y beneficencia solidaria.

Las asociaciones industriales y comerciales fueron vetadas, ya que se pensaba que amenazaban la estabilidad y el nivel conveniente de los precios; las únicas que lograron subsistir fueron las asociaciones de compañeros, pero sus contradicciones internas resultaron insuficientes para organizar movilizaciones proletarias, de tal suerte que a partir de 1840 este tipo de agrupaciones fueron desplazadas por las sociedades de socorros mutuos.

Con Napoleón Bonaparte se agravó la condición sumisa de los trabajadores al limitarlos jurídicamente frente al patrono, ocasionando una severa crisis y miseria y el surgimiento de movilizaciones obreras, motivo por el cual el Estado se vió obligado a permitir dichas asociaciones, con objeto

¹⁷ LEFRANC, Georges, El sindicalismo nel mondo, Florencia, 1973, p.26.

no solo de reconciliar intereses entre empresarios y obreros, sino de incrementar la producción y solventar los conflictos laborales; tal esfuerzo de concertación estimuló la creación de las sociedades mutuales, con propósitos de asistencia para los obreros. *“Lo peculiar de la agrupación fue el carácter tripartito de las aportaciones y esfuerzos conjuntos de patrones, asalariados y autoridades estatales, para su total financiamiento.”*¹⁸

Por ello, los trabajadores decidieron agruparse en sociedades mutualistas y cooperativas de producción y consumo, *“en realidad disfrazaron sus grupos de resistencia e incluso de conspiración contra el Estado,”*¹⁹ mediante las cuales defendieron sus intereses evitando ser encarcelados y perseguidos.

Diferentes organizaciones de este tipo, alcanzaron significación histórica y proliferaron entre 1830-1840; adoptando el nombre de *syndicat* que significaba unión, o en una acepción más amplia del vocablo *“asociarse para la defensa de los intereses comunes.”*²⁰

Debido a la represión que ejercieron las autoridades sobre las agrupaciones, los obreros volvieron a levantarse contra la Ley de 1834 que nuevamente prohibió la formación de toda clase de organización, exceptuando la mutualidad; se trato de controlar las movilizaciones de las sociedades de socorros mutuos y de las sociedades secretas obreras y se dió flexibilidad a la agrupación patronal, que promovió la creación de organizaciones profesionales del sector industrial y financiero. *“Quedó en evidencia, que el capitalismo vulneraba las libertades tanto políticas como sindicales, instaurando mediante la explotación económica y la represión abierta de la movilización profesional, una auténtica modalidad de servidumbre humana.”*²¹

¹⁸ SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1987, p. 34.

¹⁹ Idem.

²⁰ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Porrúa, México, 1991, p.187.

²¹ SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, Op Cit, p. 34.

“A principios de 1848, con la monarquía de los Orleáns, se instaura la Segunda República que proclama la libertad de asociación para los trabajadores, la limitación de la jornada y, sobre todo, el “derecho al trabajo,” para cuya consecución se establecen los Talleres Nacionales. Éstos, por su falta de organización productiva y su disciplina laboral, ocasionaron una crisis industrial que produjo la supresión de los mismos en junio de 1848.”²²

Con la Ley francesa de 1864, se reconocieron los derechos de coalición y de huelga y se derogaron los artículos 414 y 416 del Código Penal que las consideraba como delito; y con la Ley Waldeck-Rousseau de 1884, se reconoció la libertad de los trabajadores para formar sindicatos, *“los cuales si bien, legitimaron su existencia, no alcanzaron todavía el reconocimiento de su personalidad jurídica;”²³* al mismo tiempo que se abrogaron la Ley de Chapelier y la Ley de 10 de abril de 1834 que limitaban la libertad sindical.

La Ley de 1884, consagró el principio de absoluta libertad sindical, para obreros y patronos, al disponerse en su segundo artículo que podrán constituirse:

***“Libremente y sin autorización previa, asociaciones profesionales de unos y otros con el fin de defender sus intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas, a las que concede personalidad civil y se les faculta recibir incluso la representación de los intereses particulares de los individuos de su clase, cuando los interesados se les concedan [...] puedan también las asociaciones profesionales formar Uniones y Federaciones”.*²⁴**

Si bien, reconoció la legalidad de las agrupaciones sindicales, fue con ciertas limitaciones, *“es importante advertir que de acuerdo a la ley los*

²² LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, (1ª ed.), Op. Cit., p. 188.

²³ SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, Op Cit, p. 38.

²⁴ GALLART FOLCH, Alejandro, Tratado de derecho del trabajo, Op. Cit., pp.751 y 752.

*sindicatos nacían sin necesidad de autorización gubernamental,*²⁵ se trataba de organismos que tenían por objeto exclusivamente, el estudio y defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas.

*“La política de la Tercera República francesa fue, en su primera época, manifiestamente contraria al asociacionismo obrero. El 14 de mayo de 1872 se restringen nuevamente las actividades de las organizaciones trabajadoras que, en algunas disposiciones administrativas locales, como la del Prefecto del Departamento del Ródano de 1877, llegan a la disolución de las que existían en el territorio de su jurisdicción.”*²⁶

Néstor de Buen refiere que la consagración definitiva del derecho de asociación profesional se produce en Francia a partir de la Ley del primero de julio de 1901 *“y a virtud de la cual se les atribuye personalidad jurídica de tal manera que puedan adquirir cotizaciones de sus miembros; poseer un local para la administración y las reuniones de sus miembros y los inmuebles estrictamente necesarios para la realización de sus fines”*.²⁷

Finalmente, se reconoce la libertad sindical de los trabajadores en la Constitución Política Francesa de 1946, en sus dos dimensiones principales: frente al patrón y frente al sindicato mismo; y con la expedición de la Ley de 1950, sobre convenciones colectivas de trabajo, se obligó a los patrones a observar el derecho sindical y reconocer a las organizaciones profesionales, representativas de los trabajadores.

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 605.

²⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, (1ª ed.), Op. Cit., p. 189

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 606.

1.1.3 EN ESPAÑA

Los inicios de la organización profesional española, como en la generalidad de los países europeos, estuvo caracterizada por la actitud prohibitiva y represiva del poder público.

La apertura social que trajo consigo el desmoronamiento del antiguo Régimen Absolutista se manifestó jurídicamente, primero con la abolición de las trabas gremiales por las Cortes de Cádiz (1813), al declarar libre la actividad industrial, sin necesidad de examen, título o incorporación a los gremios respectivos; segundo, en la proclamación por Decreto de 1834, de la dignidad del trabajo y de los trabajadores, y tercero, en la autorización de las sociedades obreras de socorros mutuos (1839), consideradas como la base legal de los primeros sindicatos.

La industrialización en España fue tardía a pesar de que se tienen antecedentes que la máquina de vapor fue utilizada en 1833 en manufacturas textiles de Cataluña; hasta 1848, la industrialización tomó un ritmo más apresurado, es en este momento, cuando las corporaciones comenzaron a organizarse.

La idea del socialismo marxista comenzó a difundirse en Andalucía, con la creación de los denominados "*falansterios fueristas*," casas de vida en común con el objetivo de alcanzar el bien personal del trabajo libremente practicado; mientras que en Cataluña, los obreros aprovecharon la legalización de las sociedades de socorros mutuos para organizar en 1850, el primer sindicato reconocido, *La Sociedad de Tejedores*; que entendían la mutua protección en un sentido peculiar: si el patrón insistía en rebajar los jornales, debían abandonar el taller cuidando que no fuera ocupado durante el paro ningún otro trabajador.

Las primeras agrupaciones obreras surgidas a mediados del siglo XIX, se estructuraron por oficios, por influencia gremial, cuyo único punto de referencia fue la unidad territorial; de tal manera que la primera organización aparece hacia 1850, y en ella se unieron un amplio número de sociedades obreras de Cataluña, bajo la denominación de *“Unión de Clases.”*²⁸

Entre 1850 y 1875, surgieron los primeros movimientos obreros; en Cataluña, la Unión de Clases participó activamente en la primera huelga general (1855), motivada por la sumisión de las sociedades obreras al control militar y la imposición de pena de muerte a los huelguistas que coartaran la libertad del trabajo; en Andalucía, la sublevación de Loja (1861), con la aspiración de instaurar la República y proceder al reparto de tierras, misma que fue frustrada tras los choques con el ejército.

La revolución liberal de 1868, que provocó el destronamiento de la Reina Isabel II y el establecimiento de un gobierno provisional; trajo consigo la promulgación de la Constitución de 1869, que fundamentaba la construcción de un Estado democrático, a través de sus 31 artículos dejó definidos los derechos y libertades individuales que debían ser garantizados por el poder público, entre ellos la libertad de asociación.

No obstante, el Código Penal de 1870, la consideró como delito en su artículo 556, con el nombre de ***“coligación con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo”***.

En 1868 llegan a España (principalmente en Cataluña), a través de Giovanni Fanelli, las ideologías anarquistas inspiradas principalmente por el ruso Miguel Bakunin, partidarios de la acción revolucionaria directa y considerados abiertamente antielectorales, rechazando toda forma de gobierno.

²⁸ ALARCON CARACUEL, Vid, El derecho de asociación obrera en España (1839-1900), España, 1975, p.94.

En 1871, la rama del socialismo marxista envía a Paul Lafargue con el propósito de organizar su campaña en España; sin embargo, en ese momento los obreros se mostraron apáticos ante el proselitismo socialista de Lafargue; es hasta 1879, cuando dicha tendencia ideológica comenzó a adquirir importancia en Madrid y País Vasco, con la fundación del Partido Socialista Obrero Español (PSOE).

La influencia de las dos tendencias; el socialismo marxista en el centro y norte de España; el anarcosindicalismo en Cataluña y Aragón, continuó por separado.

La ruptura entre Marx y Bakunin en 1872, produjo que la Federación Regional Española, fundada en 1881, quedara en manos del grupo anarquista de Bakunin, no obstante, decayó y en 1888 terminó por disolverse; el grupo de tendencias marxistas por su lado, se dedicó a propagar sus ideologías entre los madrileños y, al amparo de la Ley de Asociaciones de 1887, creó la primer central de carácter sindicalista a nivel estatal: la Unión General de Trabajadores (UGT).

“quedan sometidas las asociaciones para fines religiosos, políticos, científicos, artísticos, benéficos y de recreo... Se regirá también por esta Ley los gremios, las sociedades de socorros mutuos, de previsión, de patronato y las cooperativas de producción, de crédito o de consumo.”

Hacia 1910, La Federación de Solidaridad Obrera se constituyó, orgánicamente, como central con el nombre de Confederación Nacional del Trabajo (CNT), que llegó a convertirse en la primera agrupación obrera de tendencias anarcosindicalistas, logrando una verdadera fuerza de masas de la clase obrera hasta la guerra civil, superando a la UGT.

Estas agrupaciones sindicales, respondieron a las dos ideologías, que fueron las inspiradoras y protagonistas de la organización obrera española: el socialismo marxista y el anarcosindicalismo.

Mientras que la UGT admitió el aprovechamiento de los medios legales de lucha por las reivindicaciones laborales del proletariado; la CNT solo admitió los medios de actividad huelguística, rechazando toda colaboración con los organismos emanados directa o indirectamente del Estado que trataran de encauzar pacíficamente los conflictos de trabajo.

De igual forma, con la Encíclica *Rerum Novarum* de 1891, aparecieron los sindicatos católicos con una concepción no corporativa ni de clase, que se extendieron lentamente, sin llegar a obtener una militancia numerosa; y que en 1912, lograron estructurar la Confederación Nacional de Sindicatos Católicos.

La primera guerra mundial dio al empresario español gran oportunidad de expansión, sin planificar su futuro, se encareció de mercancías y ante ello, subió enormemente los precios, ocasionando tensión en los salarios, traduciéndose este hecho en el estallido de huelgas generales por parte de las organizaciones corporativas.

La más importante de ellas, fue la que se produjo en 1919 en la empresa eléctrica "La Canadiense," que provocó una lucha social de tres semanas en Barcelona, ante tal suceso el gobierno reaccionó con pánico, y en abril del mismo año, el Parlamento aprobó la jornada de 8 horas declarada para todos los trabajadores.

A fines de 1919, la agrupación patronal formó a obreros sin clase en el Sindicato Libre contra los sindicatos únicos de la CNT; la lucha entre ambos grupos produjo una oleada terrorista; que en 1920, junto con los "lock-out" y las huelgas generales, produjeron una tensión extrema.

El terrorismo fue contraproducente para el movimiento obrero ya que solo consiguió la oposición de las clases medias y provocó la antipatía de la

clase obrera; facilitando el aumento de la represión y el advenimiento de Primo de Rivera en 1923.

*“Aún cuando la existencia de las asociaciones profesionales, no son de ahora sino de todos los tiempos la organización corporativa en España tuvo precedentes en algunas provincias calatanas en donde, por Real Decreto de 1919, fue creada una Comisión Mixta de Trabajo y, posteriormente en 1920, surgieron los Comités Paritarios para el comercio de Barcelona, más tarde, en 1922, quedó establecido el sistema de organización corporativa paritiva cuyo objeto fue resolver los conflictos entre el capital y el trabajo”.*²⁹

En 1926, por Decreto-Ley, la organización corporativa alcanzó “rango nacional” y los Comités Paritarios tuvieron “*carácter público con facultades delegadas para desarrollar funciones anteriormente encomendadas a la administración.*”³⁰

Después de los Comités Paritarios surgieron “*los Jurados Mixtos del Trabajo,*”³¹ regidos por la Ley de 1931, “*la cual estableció un sistema destinado al cumplimiento y observancia de los acuerdos colectivos contraídos, en los que se les otorgaba facultades judiciales para resolver litigios individuales de trabajo en todo caso de ruptura del vínculo contractual, en las reclamaciones por salarios.*”³²

Con el advenimiento de la República, la Constitución de 1932 reconoció con mayor precisión, el derecho de asociación en su artículo 39, al declarar: “**los españoles podrán asociarse o sindicarse para los distintos fines de la vida humana conforme a las leyes del Estado**”.

²⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho sindical, (3ª ed.), Op. Cit. p.67

³⁰ CABANELLAS, Guillermo, Tratado de derecho laboral, t. III, 3ª ed., Argentina, 1989, p. 137

³¹ Ibidem, p.138.

³² LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho sindical, (3ª ed.), Op. Cit., p.67

El estallido de la guerra civil o de los “*mil días*,” durante la dictadura de Francisco Franco, en 1936, produjo un cambio sustancial en el movimiento obrero; las agrupaciones obreras y partidos políticos opositores se mantuvieron en el exilio y la clandestinidad; el periodo de 1936 a 1956, inició con la prohibición por Decreto de cuantas organizaciones tomaron parte en la oposición hecha a las fuerzas que cooperaron al movimiento nacional, entre las cuales se hallaron las centrales sindicales de izquierda.

En 1938, se expidió el Fuero del Trabajo o condiciones mínimas de contratación laboral, el cual trazó las bases del nuevo sindicalismo y un retorno a los gremios, del que surgieron los “*sindicatos verticales*,” corporaciones de derecho público concebidos como instrumentos al servicio del Estado, a través del cual éste realiza su política económica; sus funciones que se extendieron a múltiples extremos de la vida económica y laboral, pero no a la ordenación de las condiciones de trabajo, ya que su fijación fue reservada al Poder Ejecutivo.

La expresión *sindicato vertical* fue acuñada durante la época de Primo de Rivera, para referirse a una pretendida organización socio-económica en la que no cabía el carácter mixto o de dualidad de partes, empresarios y trabajadores.

En el Fuero del Trabajo se estableció la supresión de la lucha de clases y la configuración de la Organización Sindical sobre los principios de Unidad, Totalidad, Jerarquía y Verticalidad, estableciéndose la dependencia de la misma respecto del Estado.

Las Leyes de 1940, instauraron los cuatro principios que rigen a la Organización Sindical Española:

- A. Unidad, en el sentido de existir un solo sindicato por cada rama de actividad, y precisamente el oficial.

- B. Totalidad, por cuanto se integran en él todos los participantes en la producción, gracias a la afiliación automática de los trabajadores, quienes por el mero hecho de entrar a trabajar quedan inscritos.
- C. Jerarquía, ya que la cadena de mando se nombra desde arriba, por el Estado, y los cargos sindicales son superiores jerárquicos, antes que representantes de los afiliados.
- D. Verticalidad, al integrar la OSE todos los participantes en la producción desde el aprendiz al empresario.

*“Durante esta primera fase, los sindicatos verticales tienen funciones de correa de transmisión del Estado, de asistencia al trabajador y de representación orgánica, pero les está prohibida la negociación colectiva, pues se establece el dirigismo laboral del Estado, el cual fija las condiciones laborales a través de las Reglamentaciones de Trabajo (1942); tampoco se les permiten, la huelga y demás acciones conflictivas – la huelga se califica como delito de sedición por los mismos sediciosos-, y la actividad económica entra en un periodo de armonía laboral gracias a la completa sumisión del trabajador al jefe de la empresa”.*³³

Los rasgos distintivos del modelo sindical y de las relaciones laborales se vieron marcados por la obligatoriedad de la sindicación, la existencia de una central sindical oficial, la limitación de sus medios de acción y la sumisión de los trabajadores al Estado y a vincular sus objetivos con éste.

*Del sindicato vertical, han de formar parte conjuntamente “empresarios y trabajadores, no por afiliación, sino por incorporación y adscripción automática en razón del oficio; pues se pertenece a un sindicato cuando uno es trabajador o empresario, como se pertenece a un municipio cuando se es vecino de una población.”*³⁴

³³ OJEDA AVILÉS, Antonio, Derecho Sindical, 2ª ed., Tecnos, Madrid, 1984, p.121

³⁴ GALLART FOLCH, Alejandro, El movimiento obrero sindical, t. V, 2ª ed., La Ley, Argentina, 1972, p.777

A su vez, la organización horizontal del sindicalismo español, correspondió a una definición del concepto de clase obrera mucho más amplia que el viejo corporativismo de los oficios, ya que organizó a los trabajadores con independencia de oficio o rama.

El movimiento obrero organizado clandestinamente, originó el estallido de numerosas huelgas en 1951, 1956 y 1957; Franco comprendió que el nacionalsindicalismo había quedado atrás: el tratado de amistad y cooperación con Estado Unidos, la admisión en la ONU, fueron causas determinantes que presionaron para modernizar la imagen del régimen español.

El periodo de 1956-1976 comprende la devolución de las libertades públicas y los derechos fundamentales al pueblo español, por vías de hecho o de derecho.

En 1958 se promulga la Ley de Convenios Colectivos Sindicales que fijó las condiciones de trabajo en cada especialidad productora, previa negociación entre la clase patronal y la obrera; y en 1960 se dio fe de vida del primer sindicato auténtico tras la represión, la Unión Sindical Obrera (USO), formada por trabajadores católicos descontentos con la dictadura, cuya actividad comenzó años más tarde.

La movilización de las agrupaciones obreras desde 1962, favoreció el crecimiento de una organización sindical clandestina: las Comisiones Obreras (CC.OO.); que inicialmente surgieron como comités para negociar los convenios colectivos.

La década de los años setenta significó la explosión de sindicalismo en España, la dictadura de Franco perdió autoridad, la Organización Internacional del Trabajo no terminaba de condenar el sindicalismo vertical español; la crisis económica hizo su aparición en el mundo, y a causa de ella

tuvo ocasión el movimiento obrero de impulsar masivamente a los trabajadores contra el régimen.

En 1977 se dicta la Ley de Asociación Sindical, y es en este momento cuando se inicia el periodo democrático de las organizaciones sindicales en España; abriendo nueva etapa en la realidad sindical española: el pluralismo sindical con el reconocimiento de las principales centrales obreras como UGT, CC.OO. y CNT.

El 29 de diciembre de 1978, la Constitución se pronunció claramente por una modernización del sistema de relaciones industriales españolas, al elevar a rango de derechos fundamentales la Libertad sindical y la Huelga, declarando:

“Todos tienen derecho a sindicarse libremente (...) a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como al derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.”³⁵

1.2 AMERICA

La historia de los sindicatos en América, si bien guarda cierta similitud con las primeras agrupaciones gremiales europeas, su desarrollo se ubica hasta finales del siglo XIX y lo largo del siglo XX, momento en que la industrialización se expandía por toda Europa y tras una larga lucha de las organizaciones obreras se había logrado su reconocimiento jurídico en diversas legislaciones, suprimiendo con ello el delito de coalición.

América en esos momentos luchaba contra la explotación de los imperios inglés, francés y español para lograr su independencia; las principales actividades de sus pobladores fueron la agricultura y ganadería

³⁵ ESTEBAN, Jorge de, Constituciones españolas y extranjeras, 2ª ed., Taurus, España, 1981, pp. 290 y 291.

principalmente; la industrialización era escasa, misma que fue introducida lentamente durante la época de las dictaduras como en los casos de México y Argentina.

La clase trabajadora fue severamente explotada, marginada y despojada de sus tierras, predominaba como clase el campesinado frente al detentador del poder, la burguesía; cansados de los abusos de poder, decidieron agruparse para lograr ser reconocidos jurídicamente, no bajo una conciencia de clase, sino mas bien, orientados a reclamar derechos que por mucho tiempo les fueron negados.

Características peculiares influyeron en América para que surgieran los primeros movimientos obreros, que tras la clandestinidad buscaban incesantemente su reconocimiento como clase social y que los diferencian del sindicalismo desarrollado en Europa; entre ellos, podemos señalar el medio geográfico; el trabajo basado en la agricultura y ganadería principalmente; la inmigración europea a Estados Unidos y Argentina; la introducción de ideas anarquistas y marxistas; y finalmente la alianza de la clase trabajadora con el gobierno para lograr definitivamente alcanzar su objetivo principal, ser reconocidos jurídicamente.

Así tenemos que en Estados Unidos, tras la depresión económica que sufrió en 1929, con el gobierno de Roosevelt, las agrupaciones obreras lograron su reconocimiento, cuando se expidió la Ley Nacional de Recuperación Industrial.

En Argentina, país en el que desde su independencia han imperado los gobiernos militares, no obstante durante el gobierno de Domingo Perón, fue reconocido el derecho de asociación, en este sentido el sindicato se convirtió en servidor de los intereses del gobierno, olvidando el fin por la que fue constituido: la defensa de los intereses de sus agremiados.

Finalmente en México, tras movimientos armados y aliados finalmente con el gobierno carrancista, se logró en 1917, la implementación en la Constitución de los derechos sociales en el artículo 123, y específicamente el derecho de coligación, en su fracción XVI.

1.2.1 EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

La evolución del sindicato en Estados Unidos, no obstante ser más o menos coincidente en el tiempo, con la de los grandes países de Europa, presenta características propias que no se plantearon en el sindicalismo europeo.

A la formación de clases en Estados Unidos, concurrieron preponderantemente elementos humanos de orígenes muy distintos, así como características del medio geográfico y económico que lo distinguieron de los países industrializados europeos; la abundancia de tierras libres, permitió a los trabajadores convertirse en terratenientes independientes; el acelerado crecimiento y expansión geográfica de la industria dió oportunidad a los obreros para ascender a posiciones directivas y a establecer negocios por cuenta propia; el hecho de que el país fuera integrando una población con influencia de los inmigrantes, *“explica que su sindicalismo resistió a la politización ideológica, tan generalizada en otros países, manteniendo alejado el dogma extremista de la lucha de clases”*.³⁶

La influencia de los inmigrantes fue, de cierta forma, positiva para la integración de un movimiento obrero con verdadera conciencia de clase, *“muchos de los inmigrantes eran de capacidad con dotes de mando. Al no poder ascender a posiciones directivas o no poder ocupar cargos políticos debido a los prejuicios extranjeros, se convirtieron en líderes del movimiento obrero.”*³⁷

³⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho sindical, (1ª ed.), Op. Cit, p. 190.

³⁷PETERSON, Florence, El sindicalismo en los Estados Unidos, “Historia, estructura y funcionamiento,” Argentina, 1959, p. 19.

Las primeras manifestaciones de organización de los trabajadores, aparecieron en la etapa preindustrial, 1790; se trataba de organizaciones artesanales de carpinteros, zapateros, impresores y sastres de las ciudades de la costa del este que negociaban los salarios y la jornada de trabajo, y exigían la afiliación obligatoria o *close shop* (cláusula de exclusión por ingreso), mediante la huelga y el boicot; sin embargo, sus alcances eran, exclusivamente de carácter local.

A partir de ese momento, las primeras organizaciones obreras procuraron unificarse, siguiendo el modelo inglés, *trade-unions*, que eran en realidad, sindicatos de oficios que cooperaban entre sí.

En 1837, el efecto que causó la crisis económica fue la desaparición de organismos nacionales y locales, motivo por el cual, el movimiento obrero se orientó a formar cooperativas, a la obtención de reformas agrarias y lograr mejoras sociales.

Con motivo del descubrimiento del oro en California, se produjo una expansión de la industria y una considerable alza de precios en esa zona, motivando con ello, el resurgimiento de las organizaciones obreras locales, cuyo objetivo primordial fue la negociación de los salarios y jornadas de trabajo.

*“La guerra civil trajo, de nuevo, una expansión del movimiento obrero, consecuencia de la mecanización de la industria y de la competencia resultante de la inmigración;”*³⁸ las agrupaciones de trabajadores en esa época, se organizaron principalmente por oficio, entre los más importantes destaca *“los Caballeros de San Crispín,”* que se vió orillado a desaparecer por las reducciones de los salarios a sus agremiados y la introducción de nuevas maquinarias.

³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Conceptos Generales,” Tomo Primero, 10ª ed., Porrúa, México, 1997, p.271.

En 1866 se formó la *National Labor Union* (Unión Nacional del Trabajo), organización que en su inicio luchó por la obtención de la jornada de ocho horas y que posteriormente se orientó a la realización de actividades políticas.

Sin embargo, la organización más importante de la época fue la “*Orden de los Caballeros del Trabajo*,” que nació como una organización secreta entre un grupo de sastres en 1869, en Filadelfia; poco a poco agregó a otras agrupaciones y en 1880, dejó de ser una organización clandestina para convertirse en un verdadero movimiento de masas con el objeto de “*neutralizar los embates patronales de una sociedad esclavista que ahogaba las movilizaciones proletarias y acudía con eficacia, al manido sistema de las listas negras, para boletinar a los trabajadores que se rebelaban, marginándolos de los empleos. Los obreros intentaron entonces organizarse y de alguna manera defenderse mediante la creación de sociedades cooperativas bajo el lema de que: el daño realizado a uno, interesa a todos.*”³⁹

Los acontecimientos violentos que se suscitaron debido a la lucha por la obtención de una jornada de 8 horas y que condujeron a la masacre de Haymarket en 1886, significaron un serio golpe a los *Caballeros* que declinaron a partir de 1888.

Del conflicto entre artesanos calificados y obreros no especializados resultó, en 1881, la Federación de Sindicatos Obreros y Oficios Organizados; que en 1886 se convirtió en la *American Federation of Labor* (AFL), que consideraba al capitalismo y al sistema asalariado como un acontecimiento inevitable y que tenía como objetivo, obtener de éstos las mayores ventajas posibles para los trabajadores que representaba.

³⁹ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill, México, 1998, p. 35.

“La AFL se integraba con uniones nacionales o internacionales (que incluían sindicatos locales canadienses) y éstas con sindicatos locales que mantenían su plena autonomía. Se trataba de sindicatos gremiales, con una constitución propia, reglas propias para su gobierno interno y procedimientos propios para tratar con los peones.”

Lo anterior, coincidió con la época de auge de las ideas socialistas que buscaban la solución de los problemas de la clase trabajadora en la desaparición de la propiedad privada de los medios de producción; no obstante, la AFL, no buscó una participación en la vida política, sino la lucha directa frente al empleador, a través de la negociación colectiva.

“Durante la Primera Guerra Mundial, la AFL ofreció su colaboración al gobierno a cambio del reconocimiento de ser la representante de todos los asalariados, incluyendo a los no organizados, y que se les diera oportunidad de integrar los organismos de defensa nacional. El gobierno aceptó la segunda petición. Pero la Junta Nacional del Trabajo de Guerra fue aún mas lejos al reconocer y afirmar el derecho de los obreros para organizarse en sindicatos y negociar colectivamente mediante sus representantes electos, sin que los empleadores pudieran negar, reducir o intervenir en dicho derecho.”⁴⁰

A partir de ese momento, se estableció que no se presionaría a los obreros a ingresar a las organizaciones sindicales, mucho menos, las organizaciones podían inducir a los trabajadores a negociar con ellas; asimismo, bajo estas circunstancias, los empleadores no estaban obligados a tratar con representantes sindicales que no fueran trabajadores de la compañía, lo que dio origen al crecimiento de *Consejos de Trabajo* que rivalizaron con los sindicatos.

⁴⁰ Ibidem, p. 28

Posteriormente, en 1905 se creó la organización *Industrial Workers of the World* (Obreros Industriales del Mundo), como sindicato único integrado por la federación de mineros del Oeste y por los obreros inmigrantes del noroeste; quienes se inclinaron por la acción directa y la oposición a la firma de contratos colectivos; sin embargo, con el estallido de la Primera Guerra Mundial en 1917, en la que Estados Unidos participó, muchos de los dirigentes de la IWW se negaron a alistarse provocando con ello, su aprehensión; como consecuencia de dicha represión, gradualmente esta organización fue perdiendo su fuerza, adhiriéndose algunos de sus integrantes en 1920 al Partido Comunista Norteamericano.

Finalmente, al culminar la guerra, la organización obrera quedó libre de restricciones; reflejo de ello, fue la expansión de los negocios y el alza de la vida que produjo un incremento de la afiliación sindical.

En 1919, el presidente Wilson convocó a representantes de trabajadores, empleadores y público a fin de lograr una cooperación entre el capital y el trabajo, mediante el cual el sector obrero encabezado por Samuel Gompers dirigente de la AFL, solicitaba el reconocimiento de la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente; sin embargo, la clase patronal, se opuso a la negociación con aquellos que no fuesen sus empleados, sosteniendo que el uso arbitrario de la negociación colectiva atentaba contra los pueblos libres.

“El fracaso de esta conferencia lanzó a los empleadores a una ofensiva, orientada por el programa “Plan Americano,” sobre la base de la cláusula open-shop, es decir, la que establece plena libertad de contratación. A ello se agregó el uso de las listas negras de los obreros agremiados. La utilización de espías, el prestar dinero para el auxilio de los patrones en conflicto y la utilización de rompehuelgas fueron algunos de los instrumentos usados por los empresarios.”⁴¹

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo, “Conceptos Generales,” Op. Cit., p.274.

Tal ofensiva, logró la fragmentación de varias organizaciones obreras y la reducción de los salarios; solo en pocas industrias, fracasaron estos intentos patronales por romper la fuerza sindical, consecuencia de ello, el número de miembros de las organizaciones declinó hasta después de la depresión de 1929.

Es preciso mencionar que esta disminución de la fuerza sindical se debió, según afirma Florence Peterson, a la disminución de la mano de obra especializada a la relativa elevación de los salarios y a cierto paternalismo empresarial, aunado a la aparición de directores de personal especializados que mejoraron las condiciones sociales de los trabajadores.

Por otra parte, se incrementaron los Consejos de Trabajo o planes de representación obrera y surgieron los programas de cooperación entre obreros y patronos, que funcionaban sobre la base de comisiones mixtas, a las que tocaba no solo atender las reclamaciones de los obreros sino, además aquellos problemas relacionados con la eficacia y el mejoramiento de los sistemas ferroviarios.

Cuando Roosevelt asciende al poder en 1933, se tomaron medidas urgentes para remediar la situación en que se encontraba el país después de la crisis económica de 1929; las principales medidas del *New Deal* que se tomaron fueron: “1, control de los bancos y la moneda; 2, crédito federal a los propietarios y sociedades anónimas en dificultades financieras; 3, ayuda a los agricultores; 4, regulación y estímulo de las empresas comerciales; 5, sistematización de los derechos de contratación colectiva para el trabajo organizado; y 6, seguridad social para grupos seleccionados de personas contra los peligros de la dependencia, desocupación, pobreza y vejez.”⁴²

⁴² BEARD, Charles A. y María R. Beard, A basic history of the United States, The Blakiston company, Estados Unidos, 1944, p. 536.

Con la Ley Nacional de Recuperación Industrial del mismo año, se trató de restituir la ocupación y el poder adquisitivo; cada empresa quedó obligada a incluir normas mínimas de trabajo, previo consenso de la clase obrera.

*“En el artículo 7° se determinaba que cada código habría de contener disposición reconociendo el derecho de los obreros a organizarse y negociar colectivamente, mediante representantes libres elegidos, sin interferencia, restricción o coerción de parte de los empleadores”.*⁴³

De nueva cuenta, resurgió el movimiento obrero y con ello su expansión hacia nuevas empresas; a su vez, los empleadores, apoyados también en lo dispuesto por el artículo séptimo, crearon sindicatos que sometieron a su control; *“en 1934, un cuarto del total de obreros industriales trabajaba en fábricas que mantenían sindicatos patronales.”*⁴⁴

Sin embargo, la aplicación de esta ley solo duró hasta 1935, cuando la Suprema Corte de Justicia la declaró nula al considerarla contraria a las leyes antimonopolistas; remplazándola por la Ley Nacional de Relaciones Laborales o *Ley Wagner* de 1935, declarada constitucional en 1937. *“Esta nueva ley implicó una ayuda gubernamental de primer orden, para el movimiento obrero y produjo el ingreso de los sindicatos nacionales en las industrias de producción de masa (acero, automóvil, caucho, productos eléctricos). Además se despertó la conciencia sindical de los trabajadores del Sur y de pequeñas comunidades del Norte.”*⁴⁵

En virtud de esta nueva legislación a favor de las agrupaciones obreras, las huelgas resultaron innecesarias, una vez que fue reconocido su derecho de asociarse libremente.

⁴³ DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo, “Conceptos Generales,” Op. Cit., p. 277.

⁴⁴ PETERSON, Florence, El sindicalismo en los Estados Unidos, Op. Cit., p. 41.

⁴⁵ *Ibidem*, p. 42

“El conflicto entre la solución tradicional del sindicalismo norteamericano, que funcionaba sobre la base de los grupos gremiales, y la tendencia a controlar las grandes empresas de producción en masa, mediante sindicatos industriales, se puso de manifiesto dentro de la AFL.”⁴⁶

La AFL, reconoció que los obreros estaba cambiando la naturaleza del trabajo dentro de las industrias haciendo difícil o imposible organizar sindicatos por oficios; a pesar de ello, en 1935 fue desvanecida la propuesta de implantar un sindicalismo industrial; motivo por el cual dirigentes de seis sindicatos miembros de la AFL, crearon la Comisión para la Organización Industrial, a la cual se adhirieron rápidamente otras agrupaciones.

La actitud que tomo la AFL, ante la idea de implantar un sindicalismo industrial, fue expulsar a los sindicatos que formaban parte de tal comisión; con ese motivo, 32 sindicatos nacionales y otras agrupaciones que integraban la Comisión, se constituyeron para formar el *Congress of Industrial Organizations* o Congreso de Organizaciones Industriales, mejor llamado como CIO; el cual, llegó a incorporar a sindicatos de obreros semiespecializados y no especializados que comenzaron a funcionar a partir de su ingreso, como sindicatos de industria. Finalmente en 1955, se unificaron y formaron la AFL-CIO.

Roosevelt, durante la Segunda Guerra Mundial aseguró a la clase obrera la vigencia de las leyes protectoras del trabajo, o sea, la Ley Nacional de Relaciones Laborales, la Ley de Normas justas de Trabajo y la Ley de Contratos Públicos; surgiendo así un ambiente de cooperación entre los sindicatos y el gobierno durante el periodo de guerra; sin embargo, al finalizar ésta, los trabajadores exigieron el aumento de los salarios, petición que fue negada por los patrones, motivo por el cual se desataron un sin fin de huelgas durante 1945 y 1946.

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo, “Conceptos Generales,” Op. Cit., p.278.

Con el ascenso de los republicanos al Congreso en 1946, se congelaron los intentos por aprobar leyes de contenido social; únicamente se promulgó una nueva ley de relaciones laborales, la *Ley Taft-Hartley* que sustituyó a la Ley Wagner.

En realidad, la ley Taft-Hartley tuvo como objetivo primordial igualar las responsabilidades legales de patronos y sindicatos; concedió tanto a empleadores como sindicatos, el derecho de demandar ante los Tribunales, el incumplimiento de los contratos colectivos; los derechos que había concedido la Ley Wagner fueron reafirmados sustancialmente y continuó la protección por parte del gobierno al derecho de libre asociación.

No obstante, esta ley vino a dejar sin efecto, el derecho de los sindicatos para celebrar contratos colectivos con la cláusula *close-shop* limitando el derecho de huelga y el derecho de los trabajadores a participar económicamente en actividades políticas e impidiendo el derecho de los sindicatos para administrar sus propios fondos.

1.2.2 EN ARGENTINA

Durante el siglo XIX la vida de este país se vió marcada por una gran agitación interna y conflictos con el exterior. Después de triunfar contra los ingleses, que en 1806 invadieron su territorio, los criollos argentinos comenzaron a organizarse con la finalidad de independizarse del dominio español; iniciando un movimiento libertario que en 1816, culminaría con su independencia.

El país fue cambiando su estructura económica estableciendo un sistema capitalista granero-ganadero exportador con destino a Europa y transformando su estructura social con la presencia del inmigrante europeo quien llevó al territorio argentino las ideas obreras que comenzaban a desarrollarse en Europa: el socialismo y el anarquismo.

“Desde el punto de vista ideológico, ese sindicalismo encuadrado en el anarquismo y el socialismo, se caracterizó por la ausencia de estrategias discursivas tendientes a articular las interpelaciones populares con las demandas obreras, lo cual se explica por varios factores. En primer lugar, el carácter agrario de la Argentina anterior a 1930, hacía de los obreros un grupo minoritario y geográficamente ubicado en los grandes centros urbanos. Por otra parte, su configuración europea los convertía en un grupo excluido de la vida política y social, situación ésta que los conducía a transplantar, al interior de su clase, las estrategias provenientes de las luchas proletarias europeas, y a desconocer las tradiciones reivindicativas de las masas explotadas del interior del país, así como también la problemática de la dependencia nacional neocolonial.”⁴⁷

El cambio social se acentuó aún más, cuando comenzaron a sentirse las consecuencias del ingreso masivo de población inmigrante europea, *“la sociedad argentina, que en su etapa colonial tuvo su estructura clasista específica, derivada de las formas de estamentación típicas consolidadas durante el siglo XVIII, comenzó a transformarse en lo que en términos actuales se entiende como “sociedad de clases.”⁴⁸*

A su vez, una industria naciente, que tuvo cierta expansión durante los años de la Primera Guerra Mundial, dio lugar a la aparición de un sector social que se reconocería así mismo como proletariado; por ello, el hecho de concentración de clase trabajadora en las industrias, produjo la desaparición del campesinado, que si bien subsistió en regiones pobres, no alcanzó a constituirse frente a la clase media y el proletariado, como una clase social.

El primer paso en la organización del trabajo fue la creación de sociedades de socorros mutuos o mutualidades; en 1857, se crea en Buenos

⁴⁷ ROIG, Arturo, Argentina del 80 al 80, Balance Social y cultural de un siglo, Centro Coordinador y Difusor de Estudios Latinoamericanos, UNAM, México, 1993, p. 138.

⁴⁸ Ibidem, p. 11.

Aires, la primera organización obrera del país la Sociedad Tipográfica Bonaerense, posteriormente en 1866, la Sociedad Rural Argentina y en 1875 el Club Industrial, que se configuró en 1887 como Unión Industrial Argentina.

En 1878, se creó el primer sindicato argentino, la Unión Tipográfica, que un año después declaró la primer huelga contra la reducción de los salarios, logrando por parte de las autoridades la aceptación de las demandas exigidas: el aumento de los salarios, la reducción de la jornada a 12 horas y la exclusión de menores de 12 años para laborar; sin embargo, al poco tiempo, se reimplantaron las viejas condiciones de trabajo y el sindicato tuvo que desaparecer.

Entre 1888 y 1890, la aparición de una gran cantidad de sindicatos de oficio y la multiplicación de las huelgas, llevó a la clase trabajadora a generar sus primeros intentos de coordinación hacia el interior de sus organizaciones.

En 1890, durante un mitin obrero, la clase trabajadora consideró la necesidad de organizar una Federación obrera solicitando del Congreso Nacional leyes protectoras del trabajo.

Tiempo después, se dieron los primeros intentos de establecer una central obrera, mismos que no prosperaron; no obstante, se crearon cerca de 50 sindicatos que abarcaron casi todos los oficios; las huelgas comenzaban a incrementarse.

Los sindicatos y las huelgas en este momento, eran considerados delitos; los empleadores rechazaban tajantemente negociar con los sindicatos; un ejemplo claro de ello, lo encontramos en un reglamento de la Unión de Fabricantes de Fideos, el cual disponía:

“6. Ninguna de las fábricas asociadas, admitirá reclamación que venga por la sociedad de obreros o por imposiciones en masa de sus operarios y solo atenderá reclamos hechos individualmente.

*8. Cuando se produzcan (sic) huelgas en las fábricas asociadas, se anotarán en secretaría los nombres de los huelguistas y por el término de seis meses, ninguna fábrica podrá ocuparlos”.*⁴⁹

Es así como la última década del siglo XIX fue un periodo de transición y organización de estructuras sindicales; el movimiento obrero aún se encontraba inmaduro para crear una verdadera central sindical capaz de coordinar nacionalmente la acción del trabajo.

En 1901 se creó la Federación Obrera Argentina (FOA) integrada por sindicatos socialistas y anarquistas, como era de suponerse, la unidad entre socialistas y anarquistas no perduró; dichos divisionismos desembocaron en la creación en 1903, la Unión General de Trabajadores (UGT) socialista y; en 1904, la Federación Obrera Regional Argentina (FORA), que definió su tendencia anarcosindicalista.

Ante nuevos intentos de unificar las centrales obreras, se fracasa; en 1909, la UGT se disolvió y en su lugar se formó la Confederación Obrera Regional de la Argentina (CORA), marcando la aparición de una nueva corriente sindical: el *sindicalismo revolucionario*, que a diferencia de los socialistas y anarquistas, reclamaba la desvinculación de los sindicatos de las corrientes y de los partidos políticos.

La protesta política y social en Argentina fue creciendo lentamente, las revueltas de la clase obrera fue la mayor expresión de una sociedad que reclamaba cambios institucionales y una mayor participación en los asuntos

⁴⁹ ROBLES, Alberto José, Breve historia del movimiento obrero argentino 1852-1987: el rol de la unidad y protagonismo de los trabajadores, Ed. 9 de julio, Argentina, 1987. www.wikipedia.org consultada el 17 de agosto del 2006.

políticos del país; los efectos que causó, fue la aprobación de la Ley Sáenz Peña de 1912, que concedió una representación de la minoría en el Congreso y el sufragio libre, secreto, y obligatorio.

En 1916, elegido presidente Yrigoyen, de la UCR (Unión Cívica Radical), representando fundamentalmente a sectores medios; la legislación obrera recibió un impulso al declararse la jornada de ocho horas; el gobierno comenzó a actuar como árbitro en los conflictos laborales y los sindicatos comenzaban a reclamar una participación en el ámbito político.

La crisis económica de 1929 y el golpe militar de 1930 dieron entrada a un cambio total del modelo económico, que tuvo consecuencias en el movimiento obrero y el sistema de relaciones laborales. Básicamente, se preservó el latifundio y la producción agro-ganadera orientada a la exportación, al mismo tiempo que se estableció un modelo de sustitución de importaciones industriales generando un extenso sector industrial que utilizó la mano de obra asalariada; de igual manera, en este momento, el sistema económico requería de una considerable intervención del Estado que culminaría con la creación de importantes empresas públicas.

Con el golpe militar de 1930, encabezado por Uriburu, que derrocó al gobierno de Yrigoyen, se inició el periodo conocido como la *“Década Infame”* (1930-1943). Este golpe militar, fue el primero de un largo ciclo de golpes militares, interrumpidos por breves gobiernos democráticos, que fueron cada vez más violentos; que reprimió a los sindicatos, eliminó la democracia y, estableció un régimen constitucional que garantizó el poder a los conservadores mediante el fraude electoral.

El surgimiento de nuevas organizaciones obreras, junto con el estallido de la Segunda Guerra Mundial y el poderío de los industriales y militares argentinos, preparó el surgimiento de un nuevo movimiento: el *“peronismo.”*

El peronismo, fue una consecuencia directa de ciertas características que desarrolló Argentina, en el que se combinó el sindicalismo anterior a 1943 (anarquistas, socialistas, sindicalistas revolucionarios y comunistas) impulsado por la inmigración europea masiva; las migraciones internas del siglo XX; la industrialización desarrollado ampliamente a partir de 1930; el auge de las empresas estatales desarrolladas desde 1920 y, el nacionalismo obrero que venía evolucionando desde 1910.

Una vez más, la agitación de los trabajadores y las protestas políticas contra el dominio de la oligarquía, trajeron como consecuencia, la intervención militar que buscó restaurar el orden; en 1943, el general Rawson desplazó mediante golpe de estado a Ramón S. Castillo, último dirigente de la llamada *“Década Infame.”*

*“Este gobierno proscribió los partidos políticos, encarceló a sus opositores, prohibió los periódicos judíos e izquierdistas, prohibió el sindicato de la CGT dominado por marxistas, y metió a los dirigentes sindicales en campos de concentración;”*⁵⁰ en estas condiciones, dirigentes sindicales decidieron, aunque con reservas, emprender una alianza con algunos sectores del gobierno militar que compartían relativamente, los mismos reclamos, entre los cuales se encontraba Juan Domingo Perón.

Perón fue el primero que reconoció que los acontecimientos que se venían suscitando hacían evidente el surgimiento de una nueva clase social: la clase trabajadora, que tenía como objetivo principal el reconocimiento del gobierno, la negociación de contratos colectivos, sueldos más altos y un mejor trato para la mano de obra.

⁵⁰ COCKCROFT, James D., América Latina y Estados Unidos, “Historia Política país por país,” Siglo Veintiuno editores, México 2001, p. 661.

Desde la Secretaría del Trabajo, Perón con el apoyo de los sindicatos, comenzó a desarrollar gran parte de un programa sindical; se crearon los tribunales del trabajo; se sancionó el Decreto 33.302/43 extendiendo la indemnización por despido a todos los trabajadores; se sancionó el Estatuto del Peón del Campo y el Estatuto del Periodista; se creó el Hospital para trabajadores ferroviarios; se prohibieron las agencias privadas de colocaciones y se crearon las escuelas técnicas dirigidas a obreros. A partir de este momento, dio a los sindicatos que le eran leales, un reconocimiento oficial concediéndoles aumentos de sueldo y prestaciones de seguridad social.

El apoyo que los trabajadores dieron a Perón, no se fundó en su experiencia de clase, fue más bien, una adhesión de índole política generada por una forma particular de movilización y discursos políticos populistas.

Así, “a mediados de 1945 la sociedad argentina estaba polarizada sobre las cuestiones de las concesiones de Perón a los trabajadores, sus intentos por cambiar los reglamentos sobre la tenencia rural y por ayudar a los oprimidos, su política exterior nacionalista e independiente y el gobierno militar continuado.”⁵¹

El gobierno militar se ve en la necesidad de convocar a elecciones en 1945, resultando triunfador Perón, apoyado por el Partido Laboralista, creado por un gran número de sindicatos. El nuevo dirigente, *“fue congruente con su ideología corporativista y personalista de llevar a los grupos en conflicto bajo la tutela de un estado fuerte y su dirección individual decisiva”*.⁵²

Durante la primera etapa de su gobierno, nacionalizó empresas extranjeras, estableció el control de los alquileres de viviendas y fondos de

⁵¹ Ibidem, p. 663.

⁵² Ibidem, p. 664.

pensiones para los trabajadores; su popularidad entre los trabajadores, se basó en su integración a la vida política; encarceló a sus opositores y consolidó dentro de las organizaciones sindicales grupos burocráticos gobernantes.

A partir de este momento, el movimiento obrero fue considerado la columna vertebral del “*peronismo*,” las agrupaciones obreras tendieron a convertirse en “*instrumentos pasivos obedientes a los dictados de Perón*,”⁵³ así, la CGT adquirió un enorme poder; y se sancionó la Ley 14.250 (de Convenios Colectivos de Trabajo), ratificando el papel central de los sindicatos.

Jurídicamente, los sindicatos se convirtieron en verdaderas asociaciones profesionales; las convenciones colectivas, así como los derechos a la jubilación, la protección del trabajo infantil y femenino, tuvieron fuerza de ley.

La Constitución de 1949, incorporó por primera vez los derechos del trabajador, que se incluyeron en su artículo 37 conocido como el “*Decálogo del Trabajador*.”

1. *Derecho de trabajar*
2. *Derecho a una retribución justa*
3. *Derecho a la capacitación*
4. *Derecho a condiciones dignas de trabajo*
5. *Derecho a la preservación de la salud*
6. *Derecho al bienestar*
7. *Derecho a la seguridad social*
8. *Derecho a la protección de su familia*
9. *Derecho al mejoramiento económico*
10. *Derecho a la defensa de los intereses profesionales*

⁵³ Ibidem, p. 666.

Esta Constitución, que fue reformada en el año de 1957, consagró en su artículo 14, el derecho a **“constituir asociaciones de tipo sindical, pero debiendo caracterizarse las mismas, por ser libres y democráticas.”**⁵⁴ En base a este principio, se dictó la ley 14.455 en 1958, por la cual se reconoce a los trabajadores el derecho a constituir libremente sindicatos.

Así, las normas protectoras de la clase trabajadora y el incremento de los salarios impulsado por la negociación colectiva promovió una distribución del ingreso nacional más justo; sin embargo, el peronismo mostró claros signos de agotamiento en 1952; su debilitamiento, la crisis económica y el enfrentamiento de clases sociales, por un lado los trabajadores y por el otro, los sectores medios y altos, produjeron un golpe militar, que culminó con el derrocamiento del gobierno peronista en 1955.

Los primeros actos del nuevo gobierno militar fueron, intervenir a la CGT y los sindicatos sobre los que se apoyaba el peronismo, congelar los salarios, privatizar algunas empresas y desnacionalizar los depósitos bancarios; impulsando una política que fragmentara y debilitara el movimiento obrero; por ello, generaron despidos masivos y reajustaron los salarios.

Lejos de conseguir la desperonización de la sociedad argentina, principalmente de las organizaciones sindicales, el gobierno militar produjo un efecto contrario: la hegemonía peronista en la clase obrera. Las organizaciones sindicales, cobraron mayor peso dentro de la política nacional, así surgieron las “62” Organizaciones (peronistas), bajo la conducción de Augusto Vandor, y los “32” Gremios Democráticos (antiperonistas).

El vandorismo fue sinónimo de una burocratización sindical, *“traducida en una mediatización del poder y una discrecionalidad en el manejo de los*

⁵⁴ TISSEMBAUM, Mariano R., El derecho Latinoamericano del Trabajo, t.I, Facultad de Derecho, UNAM, México, 1974, p. 64.

*sindicatos; significó el fin de la resistencia y la integración del aparato sindical al sistema político institucional.*⁵⁵

En 1963 accedió al poder Arturo Illía, quien se caracterizó por tener un gobierno radical, con constantes enfrentamientos con los trabajadores, durante el cual se prohibió la actuación política de los sindicatos.

Un golpe militar dirigido por el General Onganía en 1966, derroca a Illía, instaurando la denominada “*Revolución Argentina;*” durante la cual, se intervinieron las agrupaciones sindicales más importantes, encarcelando a sus dirigentes, suprimiendo el derecho de huelga.

Nuevamente en 1973, Perón vuelve al poder; durante este periodo se sancionó la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo y una nueva Ley de Asociaciones Profesionales, que fue fuertemente protectora del sindicato único, que permitió expresamente su actuación en el ámbito político reconociendo la participación de la CGT en la dirección de diversos organismos estatales.

A la muerte de Perón, los dirigentes sindicales, aprovecharon su ascenso a distintas estancias del gobierno, manteniendo en sus manos el control burocrático de todo el aparato sindical, contribuyendo y participando en la represión desatada por las fuerzas policiales contra activistas y militares disidentes.

La dictadura militar de 1976 que derrocó el gobierno de María Estela Martínez de Perón, supo imponer, a través de la represión y del terrorismo, un nuevo modelo político económico en toda la Argentina; en lo social, significó una reestructuración de las relaciones entre el capital y el trabajo; encaminando su política hacia la desarticulación del movimiento obrero y sus

⁵⁵ ROIG, Arturo, Argentina del 80 al 80, Balance Social y cultural de un siglo, Op. Cit., p. 147.

organizaciones e implantando una nueva normatividad represiva declarando a los sindicatos fuera de la ley.

Casi todos los sindicatos fueron intervenidos; la CGT fue disuelta, se obligó a las organizaciones obreras a separarse de sus obras sociales y se anuló la representación sindical en algunos organismos estatales; la huelga fue penada con seis años de prisión para los huelguistas participantes y diez años para los dirigentes que la organizaran; llegándose al extremo del fusilamiento de algunos huelguistas.

Por ley, se dejaron sin efecto muchos convenios colectivos de trabajo; se anularon un sin fin de derechos plasmados en la Ley de Contrato Colectivo, implantada durante el gobierno peronista y se congelaron los salarios; en este marco de limitaciones, el gobierno sancionó una nueva Ley de Asociaciones Profesionales que prohibió tajantemente las Centrales Obreras y las Confederaciones y la intervención de los sindicatos en asuntos políticos.

Lo que quedó de la organización sindical no reflejaba en absoluto a la clase obrera, carecía de falta de representatividad, el movimiento obrero comenzaba aceptar la idea de vincularse con los demás movimientos obreros del mundo.

Es hasta 1983, cuando se unificaron, de nueva cuenta, las centrales obreras y ascendió al poder Alfonsín, quien desde el inicio de su gobierno se declaró enemigo de las organizaciones obreras, al presentar su primer proyecto de reforma sindical conocido como "*Ley Mucci*," con el objetivo de establecer mecanismos electorales en la estructura interna de los sindicatos.

El proyecto aunque fue negado, provocó entre la organización obrera, su unificación para confrontar al gobierno mediante el estallido de huelgas, consecuencia de ello, Alfonsín mantuvo la vigencia de la Ley Sindical (Ley

22.105), oponiéndose a restablecer los mecanismos de negociación colectiva, con el fin de preservar en manos del gobierno el poder de fijar los salarios; sustituyéndola en 1988, por la Ley Sindical 23.551.

1.2.3 EN MEXICO.

Lucio Mendieta y Núñez⁵⁶ siguiendo la obra de Fray Bernardino de Sahagún "*Historia general de las cosas de la Nueva España,*" señala que no tenemos datos exactos sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial, se tiene noticia que la sociedad indígena ofrecía una variada división en las ocupaciones; que el obrero y el artesano en general, comenzaban como aprendices quedando autorizados para ejercer un oficio o un arte, hasta después de aprobar un examen correspondiente.

Artesanos y obreros, en general, formaban gremios; cada uno de éstos tenía su propia demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas; sin embargo, no se sabe nada respecto de sus horas de trabajo y salario, ni de las relaciones contractuales que existieron.

Señala López Aparicio⁵⁷ que el embrión de las asociaciones profesionales reside en las corporaciones de oficios, que tenían inicialmente un carácter religioso y que con el transcurso del tiempo fueron adquiriendo un carácter económico, convirtiéndose en asociaciones gremiales que tenían por objeto organizar el trabajo y dar protección a sus integrantes; no obstante, aquellos al crear monopolios en el trabajo, oprimieron a los oficiales, negándoles su ascenso para convertirse en maestros; motivo que generó que los oficiales o "*compañeros*" comenzaran a organizarse y formar asociaciones con el fin de protegerse cuando iban en búsqueda de trabajo fuera de la ciudad.

⁵⁶ MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio, El derecho precolonial, 4ª ed., Porrúa, México, 1981, p. 129.

⁵⁷ LÓPEZ APARICIO, Alfonso, El movimiento obrero en México, Jus, México, 1991, p.41

“En el México virreinal, los gremios a diferencia de los que sucedía en España donde inicialmente eran unas organizaciones para proteger al trabajo y tenían autonomía frente al Estado, fueron organizaciones del trabajo subordinadas a los intereses de la metrópoli, de manera que el trabajo se reglamentaba a fin de que solamente se produjera aquello que conviniera al Estado español.”⁵⁸

La industria era muy rudimentaria porque no se permitía su libre desarrollo; surgieron las ordenanzas de obrajes, que fueron una especie de pequeño taller, en el que se elaboraban materias primas que eran exportadas a España. *“En ese contexto del trabajo en la Nueva España no había asociaciones de trabajadores o algo parecido; pero las Leyes de Indias constituyeron un monumento jurídico que si bien no se cumplía, sí hubo ocasiones en que Carlos V sancionó a los encomenderos por no observar sus preceptos, e inclusive se les privó de sus haciendas.”⁵⁹*

Refiere Néstor de Buen, que *“no se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc. [...] que fueron dictados desde el principio de la guerra de Independencia, ni una vez consumada ésta;”⁶⁰* no obstante, se tienen referencias que las primeras organizaciones artesanales que vinieron a sustituir los antiguos gremios, fueron creadas en 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna.

Con el gobierno de Juárez, se expidió el Código penal de 1872, obra que pone de manifiesto el sentido antisocial del gobierno, sentando las bases que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación de la clase trabajadora; al disponer en su artículo 925:

⁵⁸ Idem.

⁵⁹ Ibidem, p. 42

⁶⁰ DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo, “Conceptos Generales,” Op. Cit., p. 298.

“Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.”⁶¹

Se tiene noticia de la existencia de sociedades mutualistas, de la misma manera que surgieron en Francia a partir de la Ley de Chapelier; la primera de ellas, fundada en Guadalajara en 1850; posteriormente surgieron *La Gran Familia Artística*; *La Fraternidad de Sastres de 1864*; *La Sociedad Fraternal Secreta de 1886*; *La sociedad de Artesanos y Agricultores y la Sociedad Artística Industrial de 1867*.

El primer organismo obrero importante de la época fue “*El Gran Círculo de Obreros*,” que nace el 16 de septiembre de 1872, según afirma Luis Araiza, “*en un ensayo de unificación, los diversos núcleos obreros organizados en cooperativas constituyen un organismo central de carácter nacional al que denominan Círculo de Obreros de México, y en él se fundan todas las sociedades cooperativas, Mutualistas y Hermandades...*”⁶²

Que llegó a contar con mas de veintiocho sucursales en todo el país; el cual, recibió apoyo de casi todas las organizaciones obreras; quizá el primer intento de contrato colectivo de trabajo fue en 1874, con la publicación del proyecto “*Reglamento General para regir el orden de Trabajo en las fabricas unidas del valle de México.*”

Cuando Porfirio Díaz ascendió al poder, a fines de 1876, se propuso como fines inmediatos “*suprimir toda actividad revolucionaria y engrandecer materialmente a la nación;*”⁶³ por ello, negó todo derecho político, impuso la paz y el orden empleando en ocasiones, la represión y el trato inhumano, fue

⁶¹ Ibidem, pp. 306-307.

⁶² ARAIZA, Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, t. II, 2ª ed., Ediciones Casa del Obrero mundial, México, 1975, p. 16.

⁶³ VERA ESTAÑOL, Jorge, Historia de la Revolución Mexicana, 3ª ed., Porrúa, México 1976, p. 7.

“leal a la máxima liberal laissez-faire, laissez-passar; esto es, total abstención de intervenir en las relaciones obrero patronales.”⁶⁴

La política porfirista sostenía que era necesario para el desarrollo del país la disponibilidad de abundante mano de obra que pudiese prestar sus servicios en la industria y la agricultura pero con retribuciones mínimas, que se tradujeron en jornadas agotadoras; condiciones deplorables de higiene; salarios sujetos a descuentos; tiendas de raya y deudas de por vida para el peón; a consecuencia del desarrollo capitalista que comenzaba a desarrollarse en nuestro país.

Dentro de los primeros movimientos obreros durante su mandato, es preciso destacar el de Pinos Altos, ocurrido en 1883, reprimido duramente por el gobierno y que podría constituir el antecedente los sucesos ocurridos en Cananea y Río Blanco.

“El movimiento de Cananea, al que se ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una condición específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer término se trataba de trabajadores que dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, en este caso de influencia flores-magonista... En tercer término, con toda precisión se reclamó, probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho horas y... se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.”⁶⁵

Los acontecimientos ocurridos en Río Blanco, presentaron características esencialmente distintas a las de Cananea, mas que un acto obrero tuvieron el carácter de una protesta social; *“no constituyeron, en sí,*

⁶⁴ BASURTO, Jorge, El proletariado industrial en México (1850-1930), 2ª ed., UNAM, México, 1981, p. 33.

⁶⁵ DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo, “Conceptos Generales,” Op. Cit., p. 318.

*una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo –después del paro patronal- , por rechazo al arbitraje presidencial, aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya – y no en contra de la empresa- cuya condición particular se confirma al ser repetido en otras dos poblaciones.*⁶⁶

Diversas fueron las causas que originaron el estallido de la Revolución de 1910; entre ellas, la prolongada estancia en el poder de Porfirio Díaz, la explotación de que eran objeto los trabajadores del campo, las pésimas condiciones en que vivían los obreros, la entrega de la economía nacional a los extranjeros, la riqueza nacional en unas cuantas manos, la imposición de la paz y el orden mediante la represión y el fraude electoral.

El movimiento armado inició con la expedición del *Plan de San Luis Potosí*, mediante el cual Francisco I. Madero convoca al pueblo para derrocar al régimen porfirista bajo el principio de *no reelección*; tras el triunfo de la revolución, Madero asciende al poder para reestablecer el orden, no obstante, “*no sólo no introduce ninguna reforma social sino que, inclusive, pone en seguida de manifiesto el carácter burgués de su ideología al reprimir, y atacar a través de la prensa, al movimiento obrero que, incipientemente, pasada la etapa negra del porfirismo, intenta agruparse en la Casa del Obrero.*”⁶⁷

Esta primera etapa de la Revolución, *ofrece un tímido renacimiento del sindicalismo en México*,⁶⁸ de todos los organismos sindicales que se constituyeron durante esa época, el más conocido es *La Casa del Obrero Mundial*, su ideología inicial correspondió a un sindicalismo revolucionario puro; al vincularse al carrancismo se transformó en un sindicalismo reformista, politizado, que estableció las bases que hicieron posible la

⁶⁶ Ibidem, p. 321.

⁶⁷ Ibidem, p. 326

⁶⁸ Ibidem, p. 324

creación, en 1918, de la Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana (CROM).

Ante el asesinato de Madero y Pino Suárez y la usurpación en el poder de Victoriano Huerta, Carranza niega la legitimidad de éste e incita al pueblo nuevamente a levantarse en armas y luchar por sus derechos; *“el Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; en él, el ejército del pueblo se llamó constitucionalista... de él nacieron: la nueva Constitución de mil novecientos diecisiete, la primera Declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.”*⁶⁹

Según Mario de la Cueva, al triunfo de la Revolución, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo en toda la República; destacando los Estados de Veracruz y Yucatán, quienes fueron los primeros en expedir leyes que regularon a las asociaciones profesionales.

La Ley de Agustín de Millán, promulgada en 1915 en Veracruz atribuyó personalidad jurídica a las asociaciones profesionales limitándolas para adquirir bienes inmuebles estrictamente necesarios para sus reuniones, bibliotecas y centros de estudio.

*“En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de Las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. La Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución... reglamentó las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas.”*⁷⁰

⁶⁹ CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho Mexicano del Trabajo, t.I, 13ª ed., Porrúa, México, 1993, p. 44

⁷⁰ Ibidem, p. 46

Refiere Néstor de Buen que la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán reconoció las asociaciones profesionales, sobre la base de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación; consideraba como una mejor solución de controversias el arbitraje forzoso, por lo que rechazaban la huelga, ya que ésta solo debía ser utilizada en situaciones excepcionales.

Carranza, si bien aceptaba las reformas favorables a la clase trabajadora, su actuación lo contradecía, al reaccionar violentamente contra representantes de la *Casa del Obrero Mundial* y decretar en 1916, la pena de muerte de los huelguistas; *“ello nos lleva a la conclusión de que las consecuencias sociales de la Revolución se produjeron, no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de él.”*⁷¹

La medida adoptada por Carranza que expresa claramente su actitud frente al problema obrero, fue la de tratar de aplicar la Ley Marcial expedida por Juárez en 1862, que era destinada a intervencionistas y trastornadores del orden público, y que establecía dos penas: ocho años de prisión o la muerte; sin embargo, dicha ley era difícil aplicar a los trabajadores, motivo por el que expidió el ya mencionado decreto de 1916, que expresó en su artículo primero lo siguiente:

“Art. 1°. Se castigará con la pena de muerte, además de a los trastornadores del orden público que señala la ley de 25 de enero de 1862:

PRIMERO. A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan y la sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objetivo, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado.

⁷¹ DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo, “Conceptos Generales,” Op. Cit., p. 328.

SEGUNDO. A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quiera comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios públicos o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

TERCERO. A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión del trabajo”.⁷²

Néstor de Buen, dentro del apartado al que denomina *La Filosofía del artículo 123*, señala que “nuestra Revolución fue, si se consideran los elementos humanos en juego, una revolución campesina; ya que el problema obrero resultaba secundario en un país escaso de industrias.”⁷³

Para la reforma de la constitución de 1857, Carranza promulgó el 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al *Plan de Guadalupe*, que lo autorizaba para convocar a elecciones para conformar el Congreso Constituyente; es hasta el primero de diciembre del mismo año, cuando dieron inicio las sesiones del Congreso, día en que Carranza en su discurso inaugural presentó el proyecto de reformas.

Con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar posteriormente “todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores...”⁷⁴

⁷² Ibidem, pp. 339-340.

⁷³ Ibidem, p. 352.

⁷⁴ Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, t. I, México, 1960, p. 392.

Finalmente, después de numerosas discusiones dentro del Congreso Constituyente, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917 y dentro de él se reconoció el derecho de las asociaciones profesionales para coaligarse en defensa de sus intereses, quedando expresado en su fracción XVI, de la siguiente manera:

**TITULO SEXTO
DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

ARTICULO 123. *El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.*

“XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”⁷⁵

⁷⁵ DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo, “Conceptos Generales,” Op. Cit., pp. 349-350.

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES CON RELACION A LA DEMOCRACIA SINDICAL

Por su naturaleza, el hombre siempre ha sido un ser sociable; tiende a agruparse para satisfacer necesidades personales similares a la de otros hombres y así, formando una agrupación que va tomando forma hasta llegar a la asociación, el ser humano facilita la ayuda a los problemas de su propia existencia.

Como trabajador, comenzó a palpar la necesidad de asociarse en la búsqueda de lograr la realización de sus fines preponderantes, que son y han seguido siendo, el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo, y la justicia social.

Este capítulo en su parte inicial, está enfocado a estudiar las primeras formas de organización de los individuos: la **reunión** y la **asociación** en general, derechos reconocidos por el artículo noveno constitucional como garantías individuales de orden público; se establecerán sus antecedentes, algunas definiciones, se distinguirán sus características y finalmente se propondrá un concepto propio.

Una vez estudiados los derechos de reunión y asociación en general, así como la **sociedad**; analizaremos las figuras afines a estos derechos, dentro del derecho sindical, que son la **coalición** y la **asociación profesional** o **sindicato**; garantías sociales exclusivas de los trabajadores y empleadores; de igual forma, citaremos algunos precedentes de cada figura, semejanzas y diferencias, algunas definiciones, se distinguirán sus características y se planteará una definición propia respecto de cada figura.

Se hará referencia al concepto de **democracia**, entendida primero como una forma de organización política y social; y segundo, dentro del derecho laboral, como forma de gobierno que garantiza la decisión de las mayorías dentro la organización profesional, es decir, la **democracia sindical**.

Por último, estudiaremos el concepto de la **libertad sindical**, en sus aspectos individual y colectivo, positivo o negativo; es decir, el derecho que tienen los trabajadores o empleadores de sindicarse, de afiliarse a determinado sindicato, o simplemente, de abstenerse de ello o renunciar al mismo; tema que se desarrollará en el siguiente capítulo.

2.1 REUNION, ASOCIACION Y SOCIEDAD

REUNION

Por libertad de reunión se entiende la potestad o facultad del individuo para congregarse con sus semejantes con cualquier objeto lícito y de forma pacífica.

Se consagró expresamente en la enmienda I a la Constitución de los Estados Unidos en 1791 y posteriormente fue reconocida por la mayoría de los Estados democráticos con ciertas restricciones; sin embargo, durante el transcurso del tiempo que precedió a su adopción, el ejercicio de esta libertad se mostró como un mero fenómeno fáctico, cuya existencia y desarrollo dependían de la tolerancia del poder público, ya que éste no estaba obligado a respetarlo ni a abstenerse de invadirlo o vulnerarlo.

Esta situación se reflejó en la vida colonial de México, donde la libertad de reunión lejos de reconocerse como potestad jurídica del gobernado, se desarrolló como fenómeno fáctico al arbitrio y tolerancia de las autoridades; es hasta 1847, cuando el Acta Constitutiva y de Reformas

garantizó esta libertad en su artículo segundo, pero sólo como derecho de los ciudadanos para discutir negocios públicos.

“Es derecho de los ciudadanos votar en las elecciones populares, ejercer el de petición, reunirse para discutir los negocios públicos y pertenecer a la Guardia Nacional, todo conforme a las leyes.”¹

Subsecuentemente, la Constitución de 1857 de igual forma la consagró, pero de manera más amplia en su artículo noveno, cuyos términos corresponden al párrafo primero del artículo noveno de la Constitución de 1917 en vigor.

Actualmente, este derecho se encuentra garantizado en el artículo noveno de la Constitución Política Mexicana, en los siguientes términos:

“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 de los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará 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 una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hicieren uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.”

Como se observa, el derecho de reunión establecido por la Constitución en su primer párrafo no tiene un carácter absoluto, su ejercicio debe ser llevado pacíficamente, esto es, exento de violencia, a la vez que debe tener un objeto lícito; es decir, su finalidad no debe contrariar las buenas costumbres y las normas de orden público.

¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Las Garantías de Libertad, Colección de Garantías Individuales, México, 2003, p. 138.

Conviene apuntar que el derecho establecido en el párrafo segundo, constituye una garantía política del gobernado de unirse con el fin de hacer una petición o protestar ante la autoridad o autoridades correspondientes; en este sentido, el órgano de gobierno habrá de abstenerse de prohibirla o considerarla ilegal, siempre que no se profieran injurias ni haga uso de la violencia contra ésta para alcanzar sus objetivos.

De acuerdo con algunas definiciones que nos proporciona la doctrina “La **reunión** es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses.”²

Es opinión personal, considerar que ésta es una de las definiciones más atinadas para distinguir claramente a la reunión de la asociación, al ser catalogada por el autor como *un agrupamiento momentáneo*, entendiéndose con ello, que su duración es pasajera, y su finalidad esta abocada ya sea a un debate, un intercambio de ideas o un pensar en conjunto.

La **reunión**, de acuerdo con la definición de Rafael de Pina Vara es “la *conurrencia de varias personas, en mayor o menor número, en un lugar determinado, con objeto prefijado, previa citación al respecto.*”³

El ejercicio de la libertad de reunión, como principio, implica la congregación de individuos, sea pequeña o extensa no importando el número de miembros que la conformen; motivo por el cual pensamos que la expresión “*en mayor o menor número,*” es innecesaria y también resulta inadecuado el concepto consistente en que la reunión se efectúe en lugar determinado con previa cita, toda vez que el autor no considera el hecho de que la reunión también puede surgir espontáneamente en cualquier lugar, sin que exista al respecto un objeto prefijado que debatir o discutir y mucho menos una citación.

² CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, t. II, Op. Cit., p. 235

³ DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, 21ª ed. Porrúa, México, 1995.

Por su parte, José Dávalos considera al derecho de **reunión** “*el antecedente obligado del derecho de sindicalización.*”⁴ Y la define como “*un grupo de hombres y mujeres, o de unos y otras, agrupados momentánea, temporal o permanentemente, con la finalidad de estar juntos, pensar juntos o actuar conjuntamente.*”⁵

No se comparte la idea de concebir a la reunión como antecedente del derecho de sindicalización, toda vez que este derecho constituye una garantía individual de orden público, no una garantía social; dirigida al gobernado en general, mas no a una clase en particular, como sucede con la asociación profesional o sindicatos; el derecho de reunión siempre será temporal o momentáneo, mas nunca permanente, esto es, su existencia esta condicionada a la realización del fin concreto y determinado que la motivó, por lo que una vez logrado éste, tal acto deja de existir.

Si bien, no constituye el antecedente del derecho de sindicalización, se le atribuye ser el precedente de la asociación como acertadamente lo manifiesta de la Cueva, “*es el precedente obligado de la asociación,*”⁶ que de acuerdo con Burgoa “*se revela bajo una forma diversa. Cuando varias personas se reúnen, este acto no importa la producción de una entidad moralé simplemente se trata de una pluralidad de sujetos desde un punto de vista aritmético, la cual, por lo demás, tiene lugar a virtud de la realización de un fin concreto y determinado, verificado el cual, aquella deja de existir.*”⁷

De las definiciones anteriormente descritas, consideramos que los elementos que caracterizan a la **reunión** se pueden sintetizar de la siguiente manera:

1. Se trata de un agrupamiento de personas.
2. Es momentáneo.

⁴ DÁVALOS, José, Derecho colectivo y Derecho procesal del Trabajo, Porrúa, México, 2003, p. 3.

⁵ Idem.

⁶ CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, t. II, Op. Cit., p. 236.

⁷ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, 31ª ed., Porrúa, México, 1999, p. 381.

3. Su finalidad es debatir, pensar o actuar conjuntamente.
4. No crea una persona moral distinta a la de sus miembros.
5. Una vez cumplido su objetivo, deja de existir.

Las consecuencias que se derivan del ejercicio de los derechos de reunión y asociación, afirma Ignacio Burgoa, son diferentes; mientras que en la asociación se crea una entidad con personalidad y substantividad jurídicas propias y distintas a cada uno de sus miembros, en la reunión no se conforma ninguna persona jurídica; la asociación persigue fines u objetivos permanentes y constantes, en tanto que la existencia de la reunión está condicionada a la realización de un fin concreto y determinado que la motivó, que una vez logrado, deja de tener lugar.

Por tanto, se ha considerado a la *reunión* como ***“una agrupación momentánea de personas, para pensar o actuar conjuntamente, cuya existencia se condiciona a la realización del fin que la motivó, por lo que una vez logrado éste, aquella deja de existir.”***

ASOCIACION

El ser humano al no poder bastarse a sí mismo, busca unificar esfuerzos, intereses y aspiraciones que únicamente podría realizar en unidad con otros seres humanos, su carácter asociativo *“es sinónimo de integración social,”*⁸ porque *queden a su alcance aquellos objetivos que escapaban de su acción individual.”*⁹

El término **asociación** deriva directamente del latín *associatio* que significa la unión permanente de hombres que busca un fin común. Se entiende como la convención por la cual dos o más personas ponen en

⁸ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, (3ª ed.), Op. Cit., p.145.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p.594.

común, de manera permanente, sus conocimientos o actividades con el objeto de participar de sus beneficios.

Su existencia es resultado de la democratización de los pueblos occidentales de finales del siglo XVIII; ya que durante la época del absolutismo, los gobiernos estaban regidos por la voluntad de los monarcas absolutos y los súbditos no tenían más que callar y obedecer. *“La libertad de
tes de la Declaración Francesa, un mero fenómeno
fáctico sin consagración jurídica. El ejercicio de la libertad de asociación y de
reunión podía desenvolverse gracias a la tolerancia o condescendencia del
poder público; pero éste no estaba obligado a respetarlo, a abstenerse de*

10

Fueron las revoluciones estadounidense (1776) y francesa (1789) las que cedieron el paso a las asociaciones libres de ciudadanos, reconocidas como un derecho público subjetivo que estaba garantizado por las leyes; mientras que las asociaciones profesionales eran severamente reprimidas y prohibidas.

Mario de la Cueva, al referirse al punto que se comenta señala que la concepción individualista de la sociedad y la burguesía fue la causa que condujo la negación de estas agrupaciones *“por varios pretextos;”* el primero de ellos, quedó expresado en la Ley de Chapelier, disposición que consideraba un obstáculo al juego libre de la voluntad individual, la pertenencia a una o varias asociaciones; el segundo de ellos, sostenía que las corporaciones y asociaciones de compañeros eran una barrera al desenvolvimiento natural de las fuerzas económicas y el tercero, esencialmente político, era el temor de los gobiernos burgueses a la influencia de estas uniones en la vida política del país.

¹⁰ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Op. Cit., pp. 392 y 393.

Reconocida jurídicamente en nuestro país, en la Constitución de 1857, el artículo noveno establecía:

“A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.”

La Constitución de 1917 mantuvo este reconocimiento en el mismo precepto constitucional, pero con cambios en su redacción y con la adición de un segundo párrafo, relativo a las reuniones colectivas para ejercer el derecho de petición, mismo que hemos reproducido con anterioridad al hablar sobre la libertad de reunión.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que:

asociación que implica la potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con sustantividad propia y distinta de los asociantes y que tiende a la consecución de objetivos plenamente identificados cuya

11

Se ha dicho, que esta libertad puede operar en tres direcciones:

1. *“Derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente;*
2. *Derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella; y*
3. *Derecho de no asociarse. Correlativamente, la autoridad no podrá prohibir que el particular se asocie; no podrá restringir*

¹¹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena época, t. XIII, abril de 2002, tesis P./J. 48/2001, p. 874.

su derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella, ni tampoco podrá obligarlo a asociarse.”¹²

Veamos algunas definiciones que nos proporcionan los tratadistas. Para Ignacio Burgoa el derecho de **asociación** es *“toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con substantividad propia y distinta de los asociantes, y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente.”¹³*

Si se observa esta definición y el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se notará que ambas son análogas, si bien, existen pequeños cambios en su redacción, su esencia es la misma, permitiendo identificar de esta manera sus características esenciales: unión de individuos, permanencia, consecución de objetivos y creación de una persona moral distinta a la de sus miembros.

Por su parte Mario de la Cueva expresa que la **asociación** *“es una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades.”¹⁴*

A pesar que su redacción es concisa, contiene los elementos que caracterizan a la asociación y a los que nos hemos referido con anterioridad; es preciso acentuar, que cuando el autor señala *un fin distinto al reparto de utilidades* se refiere al hecho de que la asociación no persigue fines económicos o lucrativos, como sucede con la sociedad.

El prontuario de derecho del trabajo expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la conceptualiza como *“el derecho de toda persona a asociarse con otras para la consecución, de ciertos fines, la*

¹² Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena época, t. II, octubre de 1995, tesis P./J. 28/95, p. 5.

¹³ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Op. Cit., p. 380.

¹⁴ CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, t. II, Op. Cit., p. 238

*realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes.*¹⁵

Definición que más que aclarar el significado de esta figura jurídica, se limita a señalar únicamente los fines que persigue, sin aportar sus elementos o algunas características que la distinguan de otras.

El Código Civil vigente para el Distrito Federal en su artículo 2670, define a la **asociación** de la siguiente manera: ***“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.”***

Del precepto citado se advierte que el legislador no precisó, con exactitud, el tiempo por el cual se constituye la asociación; en efecto cuando refiere la expresión *“que no sea enteramente transitoria,”* consideramos que utilizar una idea en sentido negativo no es correcto abriendo, además la posibilidad de que la asociación se constituya momentáneamente o por un lapso breve, como sucede con la reunión; por ello, estimamos que el legislador debe precisar aún más esta definición, supliéndola por el término *“temporal”* el cual se concretiza a referir, un tiempo indeterminado no enteramente transitorio ni permanente.

Dentro de este orden de ideas, los elementos que constituyen la asociación son:

1. Es un agrupamiento o unión de personas.
2. Dicha unión es constante y con cierta permanencia.
3. Para la consecución de fines que no estén prohibidos por la ley ni tengan el carácter económico.

¹⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Prontuario teórico práctico de derecho del trabajo, PROFEDET, 5ª ed., Porrúa, México, 2001.

4. Constituye una entidad moral con sustantividad propia y distinta a sus asociantes.

La asociación como garantía individual de orden público, se estima como **“el derecho que tienen los individuos de unirse en grupos o entidades organizadas, para la consecución de determinados fines que no tengan carácter económico y no estén prohibidos por la ley, cuya realización sea constante y con cierta permanencia.”**

SOCIEDAD

El Código Civil vigente para el Distrito Federal, en su artículo 2688 describe a la **sociedad** como un acto contractual mediante el cual:

“Los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial.”

Es un concepto claro, que expresa la idea de permanencia, elemento que la distingue respecto de la reunión; que además, constituye un sujeto de derecho, esto es, una persona jurídica colectiva o moral asemejándola a la asociación; y que persigue un fin preponderantemente económico, elemento esencial que la distingue de las otras figuras jurídicas.

Para Néstor de Buen es *“el reconocimiento jurídico a la necesidad que tienen los hombres de agruparse para la realización preponderante de fines económicos.”*¹⁶

En opinión de Guillermo Cabanellas, la **sociedad** es *“la agrupación natural o convencional de personas, con unidad distinta y superior a la de sus miembros individuales, que cumple, con la cooperación de sus integrantes, un fin general, de utilidad común.”*¹⁷

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 607.

¹⁷ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario jurídico elemental, Heliasta, Argentina, 1988.

2.2 COALICION

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

La coalición, que deviene de un acto jurídico, actividad protegida y garantizada por el derecho, en opinión de López Aparicio es el acuerdo tomado por los trabajadores en defensa de sus intereses, que se crea por el hecho de prestar sus servicios dentro de una comunidad de trabajo, es decir, es una manifestación de la “toma de conciencia” como clase.

Sostiene que esta figura tiende a institucionalizarse y a convertirse en tarea permanente, uniforme y unitaria, constituyendo *“el antecedente sociológico, jurídico y cultural del derecho y ejercicio de la asociación profesional.”*

En este mismo orden de ideas, Santos Azuela estima que la **coalición** representa *“el primer apunte de la toma de conciencia de un cuerpo homogéneo que articula su acción colectiva para la defensa de sus intereses específicamente grupales, comunes y unificados.”*¹⁸

Las coaliciones constituyeron una de las primeras formas de organización de los trabajadores con fines de presión y defensa de sus intereses, que actualmente, han perdido importancia frente a otras formas de organización más estables como la asociación profesional o los sindicatos.

Nuestra Carta Magna reconoció plenamente en su artículo 123 apartado A fracción XVI, el ejercicio del derecho de coalición, en los siguientes términos:

¹⁸ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, 2ª ed., Porrúa, México, 1997, p. 88.

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

Reglamentado en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 258; y actualmente en la Ley de 1970 en sus artículos 354 y 355.

“Artículo 354. La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y de patrones.”

“Artículo 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.”

Veamos las definiciones que proponen algunos tratadistas.

Para Paul Pic la **coalición** “es la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o intereses.”¹⁹

De la Cueva señala que la **coalición** es “el acuerdo temporal de un grupo para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho ese interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición.”²⁰

El Diccionario de Derecho Laboral establece que la **coalición** “es el fundamento del derecho del trabajo y significa la posibilidad y el derecho de unirse para la defensa de los intereses comunes de los trabajadores.”²¹

Por **coalición** se entiende “la agrupación intermitente de trabajadores, temporal y transitoria, que se crea para llevar a cabo una acción concreta y, una vez atendido el objeto propuesto, desaparece para volver a constituirse mas adelante, si la ocasión lo requiere.”²²

¹⁹ PIC, Paul, Legislation industrielle, Arthur Rousseau, Editeur, París, 1922, p. 160.

²⁰ CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, t. II, 6ª ed., Porrúa, México, 1991, p. 239.

²¹ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, Diccionario de derecho laboral, Oxford, México, 2005.

²² OJEDA AVILÉS, Antonio y Juan Gorelli Hernández, Diccionario jurídico laboral, Comares, España, 1999.

Por su parte, Santos Azuela expresa que la **coalición** es perentoria como forma de acción profesional, que tiende a institucionalizarse, adquiriendo un carácter permanente y homogéneo a través del sindicato, y la considera *“como una agrupación profesional de naturaleza transitoria, que una vez que consigue su objetivo, por lo general concreto, por necesidad se extingue, bien sea porque lo haya conseguido o por estimarlo inaccesible.”*²³

José Dávalos refiere que la **coalición** *“se compone de hombres y mujeres que se agrupan momentánea o temporalmente; se forma para la defensa de los intereses de los trabajadores o de los patronos; se requiere que las personas que integran la coalición tengan la calidad de trabajadores o de patronos.”*²⁴

Se estima que la coalición es un acto previo a la huelga y a la asociación sindical, con respecto a la huelga, la coalición no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, sino que subsiste a lo largo de la suspensión del trabajo y hasta que se reanude éste.

Por cuanto concierne a la asociación sindical, la coalición constituye el precedente de esta figura jurídica, no obstante, ésta tendrá siempre el carácter temporal con un fin actual que una vez satisfecho, deja de tener lugar; por el contrario, la asociación profesional, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses permanentes actuales o futuros.

Cavazos Flores²⁵ establece las diferencias entre estas dos figuras jurídicas:

- a) La coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patronos.

²³ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho colectivo del trabajo, Op. Cit., p. 89.

²⁴ DÁVALOS, José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., pp. 3 y 4.

²⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, 8ª ed., Trillas, México, 1994, pp. 228-229.

- b) El sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo; se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones por lo menos.
- c) La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular precaria del derecho de huelga.

Por tanto, se ha considerado que la coalición es el soporte de las instituciones del derecho colectivo de trabajo, derecho base sin el cual no son posibles ni la huelga ni la asociación sindical, *“la huelga y la asociación sindical, como fenómenos sociales reales, no son posibles sin una coalición previa; y si no esta reconocida la libertad de coalición, no podrán adquirir existencia legal ni la huelga ni los sindicatos.”*²⁶

Algunos tratadistas han relacionado los conceptos de reunión y coalición, considerándolos afines, si bien se caracterizan por ser figuras jurídicas temporales dejando de existir una vez logrado el fin concreto; su diferencia radica en el hecho de que el derecho de reunión es una garantía individual de orden público, mientras que la coalición constituye un derecho social de orden público exclusivo de trabajadores o patrones, Dávalos nos habla al respecto de ello:

“El hombre se sabe dueño de una libertad individual para asociarse con los demás de su especie, necesidad primaria; cuando lo hace con los de su condición económica y social se sabe poseedor de esa libertad que tiene su clase. Pero es indiscutible que en su conciencia y en su conducta primero hubo de registrarse esa libertad elemental para agruparse con los demás hombres. Puede decirse que el hombre primero gozó de su libertad de reunión y posteriormente,

²⁶ CUEVA, Mario de la, “El nuevo derecho del trabajo”, t. II, Op. Cit., p. 240

*teniendo como punto de arranque esa libertad, conquistó la libertad de clase para coaligarse y sindicalizarse con sus pares.*²⁷

De esta manera entendemos a la **coalición** como **“la concertación temporal de trabajadores o patrones cuya finalidad es la defensa de intereses que les son comunes.”**

2.3 ASOCIACION PROFESIONAL

Al originarse la revolución industrial, la máquina sustituye el trabajo manual y la fábrica ocupa el lugar del taller suplantando la economía del artesanado, ocasionando con ello, el rompimiento del equilibrio en la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador.

De esta manera, la organización profesional, constituyó una reacción de la clase obrera contra la estructura socio-económica del gobierno y del patrón, resultado de la implantación de la tecnología en los procesos de producción.

El maquinismo que dejó de lado el largo aprendizaje de los trabajadores, aunado a la falta de alimentación, jornadas excesivas e inhumanas, insalubridad en las fábricas y salarios deplorables, fueron algunas de las causas que agudizaron los problemas laborales, motivo por el cual *“hubo necesidad de poner fin a esos abusos, y los trabajadores se fueron uniendo para enfrentarlos.”*²⁸

Aspectos que se conjugaron en su larga lucha por la búsqueda de su reconocimiento, tras superar situaciones de conflicto en forma paulatina, inicialmente prohibidas para después ser toleradas hasta lograr ser reconocidas y reglamentadas por las leyes como verdaderas asociaciones profesionales.

²⁷ DÁVALOS, José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., p. 4.

²⁸ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, (1ª ed.), Op. Cit, p.149.

Con gran acierto López Aparicio expresa que *“ante leyes que no solo la desconocieron sino que trataron de ahogarla, cobró vida y vigor hasta llegar a imponer su realidad en la legislación,”*²⁹ en suma, la asociación profesional *“constituye el instrumento de la lucha de clases.”*³⁰

La asociación sindical constituye una garantía social para la clase trabajadora y patronal que encuentra su fundamento en el artículo 123 constitucional apartado A, fracción XVI, al establecer:

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

A diferencia del derecho general de asociación, garantía individual de orden público frente al Estado que impone a éste un no hacer; la asociación profesional, constituye una garantía social de orden público, un derecho especial, exclusivo de la clase trabajadora y patronal; que *“como respuesta a la realidad del movimiento obrero organizado, muy poco tiene que ver con la garantía genérica o política de asociación.”*³¹

Diversos son los puntos de vista que han planteado los doctrinarios respecto del derecho de ***asociación profesional***.

Para Castorena la ***asociación profesional*** es *“un acto jurídico por virtud del cual los hombres se unen en forma permanente y aportan bienes
ón de los hombres,
allí donde no la había; de crear una entidad nueva, es decir, un ser jurídico,
al que dotan de un régimen interno y de órganos que los representan, para
llevar a cabo el fin común propuesto.”*³²

²⁹ LÓPEZ APARICIO, Alfonso, Historia del movimiento obrero en México, Jus, México, 1952, p. 200.

³⁰ CASTORENA, J. Jesús, Manual de derecho obrero, “Derecho sustantivo,” 6ª ed., México, 1984, p. 230.

³¹ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Op. Cit., p. 84.

³² CASTORENA, J. Jesús, Manual de derecho obrero, Op. Cit., p. 231.

De acuerdo con Ernesto Krotoschin, la **asociación sindical** es “la unión de trabajadores o de empleadores constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto éstos se relacionan con la posición que cada uno de estos grupos ocupa en la vida del trabajo.”³³

Néstor de Buen, sostiene que “la **asociación profesional** constituye, en realidad, el género próximo y el sindicato, su diferencia específica”.³⁴

Afirma, que la fracción XVI al consagrar el derecho de patronos y obreros para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, admite que lo hagan por la vía sindical, o que acudan, solamente, a la asociación profesional, que alcanza un significado distinto, no necesariamente vinculado al derecho del trabajo.

Para Bayón Chacón G. y E. Pérez Botija “mientras que **asociación profesional** es toda persona jurídica que se constituye para un fin que directa o indirectamente interesa a los miembros de una profesión, sindicato es aquel tipo de asociación profesional que une a los miembros de una profesión con fines de representación y defensa de los intereses específicos de aquella en el conjunto de relaciones laborales que se traduce en el ejercicio de dicha profesión.”³⁵

Se conceptualiza a la **asociación profesional** como “la manifestación del derecho de asociación de los trabajadores y de los empleadores para el estudio, mejora y defensa de sus respectivos intereses.”³⁶

³³ KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado práctico de derecho del trabajo, Vol. II, 4ª ed., Depalma, Argentina, 1981, p. 16.

³⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p.610.

³⁵ BAYÓN CHACÓN G y E. Pérez Botija, Manual de derecho del trabajo, Vol. II, 5ª ed., España, 1964, p. 677.

³⁶ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, Diccionario de derecho laboral, Op. Cit.

Del estudio de las anteriores definiciones, se concluye que la **asociación profesional**, es una manifestación del derecho de asociación, que implica, la unión constante y permanente de trabajadores o patrones; y crea una persona jurídica distinta a la de sus miembros al que dotan de un régimen interno y de órganos que los representan, constituida con la finalidad de estudiar, mejorar y defender sus intereses como clase.

En este sentido se estima a la **asociación profesional** como **“la agrupación constante y permanente de trabajadores o empleadores constituida con la finalidad de estudiar, mejorar y defender los intereses que les son comunes como clase.”**

2.4 SINDICATO

Climent Beltrán, citando a Narciso Moguer, señala que etimológicamente sindicato proviene del latín *syndicus*, voz con que designaron los romanos al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. La voz *síndico* retuvo en las lenguas romances el concepto de procuración y representación de los latinos y de ella se formó *sindicato*, que, en la significación de asociación profesional, hemos tomado de Francia.

Para el autor García Abellán la palabra **sindicato** deriva del griego *sundiké* que significa “*justicia comunitaria*” o bien “*idea de administración y atención de la comunidad*”; y la palabra **sindical**, aparece utilizada por primera vez en una federación parisiense denominada “*Chambre syndicale du bâtiment de la Sainte Chapelle*,” aproximadamente en 1810, termino que sirvió para denominar a las organizaciones patronales.

Ramos Álvarez³⁷ indica que la palabra **sindicato** proviene del francés *syndicat*, considerada como asociación profesional, según la ley fundamental del 21 de marzo de 1884, que se utilizaba en dos sentidos: el primero, como

³⁷ RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en la empresa y en el Estado, Trillas, México, 1991, p. 9.

sindicatos de asalariados; y el segundo, como sindicatos financieros, regidos por la ley comercial.

Syndicat, a su vez, deriva del latín *sindicus*, que significa “abogado y representante de una ciudad”, palabra que procede del griego *syndikos*, defensor; de *syn*, que quiere decir “con, colaboración;” y *dikh* “justicia.”

En opinión de Cabanellas “la raíz idiomática de *sindicato*, derivada de *síndico* y de su equivalencia latina *sindicus*, se encuentra en el griego *syndicos*, vocablo compuesto de otros dos, que significaba con justicia. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos.”³⁸

Estima el maestro mexicano Máximo Leroy que la razón histórica de la utilización en Francia del término ***sindicato*** reside en que la Trade Union inglesa de mediados del siglo XIX, era una asociación restringida, que solamente agrupaba a trabajadores de una misma profesión; en tanto que la asociación francesa se formaba por trabajadores de profesiones similares o conexas.

Mario de la Cueva, refiere que en el régimen corporativo de los siglos XII y XIII, los compañeros formaron las *fraternites*, *Bruderschaften* o *hermandades*; pero a partir del siglo XVI, al romperse la unidad entre maestros y compañeros, las fraternidades cambiaron lentamente su denominación por la de *associations compagnoniques* y *Gesellenverbanden*, formas asociativas que constituyen un antecedente real de nuestros sindicatos. Y es dentro de la vigencia de la Ley de Chapelier y las leyes prohibitivas de Inglaterra, cuando las asociaciones inglesas, usaron el término *trade-union*, para denominar a la *asociación de oficios o profesiones*,

³⁸CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de derecho usual, t. VI, 12ª ed., Heliasta, Argentina.

de ahí nació la idea en Francia de denominar a sus agrupaciones como *asociaciones profesionales*.

Nuestra Carta Magna, en su artículo 123 apartado A fracción XVI, garantiza el derecho de los trabajadores o empleadores para formar sindicatos, asociaciones profesionales, “*etc.*,” término, éste último, usado de forma inadecuada, porque dentro de nuestro léxico jurídico, ésta palabra no tiene significación alguna, si el legislador pretendía aludir a otras formas de organización así lo hubiese dejado establecido.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reguló esta figura jurídica en su artículo 232, en los siguientes términos:

“Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.”

Finalmente, la Ley Federal del Trabajo de 1970, define al ***sindicato*** en su artículo 356 de una manera más concreta, eliminando la referencia a la actividad profesional de los trabajadores y patronos.

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

Veamos algunos conceptos que nos proporciona la doctrina; sobre el particular Guillermo Cabanellas ofrece dos conceptos, el primero de ellos nos dice que ***sindicato*** es “*toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes.*”

En un segundo concepto, expresa que *“cualquiera entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse **sindicato**.”*³⁹

En opinión de Néstor de Buen, **sindicato** *“es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase.”*⁴⁰

Otro de nuestros autores al referirse a la importancia de esta figura jurídica, expresa que *“en su acepción lata, el **sindicato** se explica como una coalición permanente de trabajadores o patronos, constituido con el fin de unificar las relaciones laborales y alcanzar la justicia social. Se le considera, entonces, como un organismo libre formado con independencia del Estado y por lo común autónomo de cualquier otro grupo o cuerpo social.”*⁴¹

Se concluye que la asociación profesional y el sindicato son figuras jurídicas que se utilizan indistintamente para referirse a la **asociación o agrupación permanente de trabajadores o patronos que se constituye para la defensa de intereses colectivos**; constituida libremente, sin importar el oficio, la profesión o la especialidad; que persiguen fines que como clase buscar alcanzar en beneficio de sus miembros.

2.5 DEMOCRACIA

Etimológicamente, *“la palabra **democracia** proviene del griego *demokratia*, de *demos* (pueblo) y *kratós* (autoridad, fuerza o poder).”*⁴²

Lo democrático, como valor positivo, puede cumplir con funciones legitimadoras; cualidad que ha hecho que el concepto abandone el terreno

³⁹ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario jurídico elemental, Op. Cit.

⁴⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p.735.

⁴¹ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho colectivo del trabajo, Op. Cit., p.93

⁴² Enciclopedia Jurídica Omeba, Driskill, Argentina, 1979, p. 506.

de la política y se utilice para definir prácticamente todo aquello que se intenta justificar; sin embargo, la original y principal acepción tiene que ver con la forma en que se articula políticamente una sociedad, entendiendo a la democracia como una forma de gobierno.

Se puede afirmar que la **democracia** se caracteriza por *“un conjunto de reglas (primarias o fundamentales) que establecen quien está autorizado para tomar las decisiones colectivas y bajo qué procedimientos.”*⁴³

La **democracia** tal y como la comprendemos hoy en día, es resultado de la conjunción de tres importantes corrientes políticas y de pensamiento:

1. En primer lugar, conviene referirse a la democracia en sentido clásico, es decir, aquella concepción de la antigua Grecia o de la teoría de Rousseau, que se puede identificar como democracia directa o participativa.

Ésta teoría democrática clásica, es identificada con el gobierno del pueblo, es decir, de todos los ciudadanos; tiene que ver con un modelo de democracia directa, mediante la cual el pueblo reunido en asamblea, toma las decisiones más importantes de su comunidad y en la que el concepto de representación está excluido.

2. Al contrario de la democracia directa, el discurso republicano tiene como característica la incorporación del sistema representativo; tiene que ver con elección de representantes de cargos públicos que expresen la voluntad de las mayorías.

3. En último lugar, la tradición liberal, que surgió principalmente en Europa a partir de las revoluciones inglesa y francesa y cuyo objetivo principal es crear un régimen político que garantice la seguridad, la libertad y el bienestar de cada uno de los ciudadanos que la componen, en lo

⁴³ CARBONELL, Miguel, Diccionario de Derecho Constitucional, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Porrúa, México, 2002.

individual. Es un proyecto de organización social, que se ocupa de proteger a cada uno de los miembros de la comunidad, de la acción de los otros miembros y, a la vez, de todos los individuos respecto del poder del Estado.

La democracia es útil para el proyecto liberal en tanto ésta contribuya a impedir la aparición de poderes absolutos capaces de anular la libertad de los individuos. Por ello, queda asociada a un conjunto de instituciones básicas como son la protección de derechos civiles, la división de poderes, la igualdad ante la ley y el principio de legalidad.

Por tanto, se ha considerado a la **democracia** como una forma de organización política *“para gobernar basada en la libertad legal para formular y proclamar alternativas políticas en una sociedad con libertades de asociación, de expresión y otras básicas de la persona que hagan posible una competencia libre y no violenta entre líderes, con una revalidación periódica del derecho para gobernar, con la inclusión de todos los cargos políticos efectivos en el proceso democrático y que permita la participación de todos los miembros de la comunidad política, cualquiera que fuesen sus preferencias políticas, siempre que se expresen pacíficamente.”*⁴⁴

Los elementos que son comunes a todos los enfoques que se hacen en torno al concepto de **democracia** pueden resumirse en los siguientes principios:⁴⁵

1. El principio de “soberanía popular”... no debe existir ninguna instancia política (aparte de la legitimada por el pueblo) que detente la decisión última sobre las leyes bajo las que el pueblo ha de vivir.
2. El concepto de pueblo comprende a todos los ciudadanos que residen permanentemente en un territorio y que disfrutan la mayoría de edad legal.

⁴⁴ Idem.

⁴⁵ ARTEAGA NAVA, Elisur, Tratado de Derecho Constitucional, Vol. I, 2ª ed., Oxford, México, 1999, pp. 104 y 105.

3. En el seno del pueblo reina el principio de igualdad en lo que atañe a la participación en el proceso de formación de la voluntad política.
4. La democracia exige que existan instituciones que permitan al “pueblo soberano” expresar su voluntad y participar de esta manera en el proceso de formación de la voluntad política. Estas instituciones pueden tener un carácter directo, plebiscitario o representativo.
5. La democracia reclama, por tanto, la protección de aquellas libertades que el pueblo necesita para la libre formación de su voluntad, esto es, de aquellos derechos fundamentales que articulan el proceso de la libre formación de la opinión en lo que concierne a las decisiones políticas.
6. Ha de existir igualdad social por lo menos hasta el extremo de que ninguna parte de la población, a causa de la deficiente preparación, se vea excluida de la posibilidad de percatarse de sus propios intereses.

La Constitución mexicana, en su artículo 3° fracción II inciso a), en una fórmula meramente declarativa, no propia de un orden normativo, considera a la ***democracia "no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo."***

Para Tena Ramírez, el artículo 39 constitucional consagra la forma pura de la democracia, es decir, cuando el poder lo detenta la mayoría de la colectividad, cuando establece:

“... Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste...”

Ahora bien, en el artículo 40 de nuestra Carta Magna, se establece que es voluntad del pueblo, en quien reside esencial y originalmente la

soberanía nacional **“constituirse en una República representativa, democrática...”**. De estos atributos deben estar incluidas también todas las entidades que actúan en el seno del Estado, entre ellas, los sindicatos.

La **democracia** dentro de la organización profesional o sindical supone *“el ejercicio de la libertad sindical, autonomía sindical y derecho de afiliación sindical. Implica una postura de respeto a las decisiones mayoritarias y obliga al Estado y a los empresarios a mantenerse al margen de las organizaciones sindicales.”*⁴⁶

La **democracia**, como principio fundamental del sindicalismo es entendida como *“el poder soberano de las mayorías,”*⁴⁷ es decir, la mayoría expresada en la asamblea, órgano máximo de la asociación profesional, mediante la cual, los trabajadores ejercen libremente el derecho de elegir a sus representantes y deciden el destino que han de seguir como organización, con gran acierto afirma Charis Gómez:

*“Con la democracia sindical, los trabajadores decidirán los destinos de su asociación, el ejercicio de este principio constituye el punto de partida de una vida gremial sana, pues los trabajadores, por derecho deben decidir, el destino de la organización; pero se requiere como presupuesto necesario requieran de dirigentes comprometidos.”*⁴⁸

En este orden de ideas, *“cuando las organizaciones sindicales no obstaculizan la libertad de los trabajadores, se habla de **democracia sindical.**”*⁴⁹

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p.663.

⁴⁷ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000, p. 285.

⁴⁸ CHARIS GÓMEZ, Roberto, Reflexiones jurídico laborales, Porrúa, México, 2000, p. 121.

⁴⁹ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, Diccionario de derecho laboral, Op. Cit.

Hoy en día la democracia sindical no ha logrado materializarse debido a esa falta de preparación de los trabajadores, quienes nunca han decidido la permanencia eterna de sus directivos o pseudo representantes sindicales, quienes mediante mecanismos dudosos se han perpetuado en el poder, a esto nos referiremos en los siguientes capítulos.

De esta manera se considera a la **democracia** como una **forma de organización que se fundamenta en los principios de libertad, igualdad y justicia, que mediante la elección de representantes, garantiza la voluntad de las mayorías,** y que, como principio de la organización profesional es entendida como **el poder que dimana de los trabajadores, quienes tienen el derecho de: decidir su permanencia o renuncia a la organización; elegir libremente a su directiva sindical y decidir el rumbo que han de tomar como entidad social.**

2.6 LIBERTAD SINDICAL

El sindicalismo, como consecuencia del movimiento obrero organizado, parte del principio de que el sindicato, en virtud de su carácter de persona colectiva, supone una libertad y existencia democrática.

El concepto de libertad, suele entenderse erróneamente como un beneficio otorgado al hombre, como concesión, olvidando que el hombre es libre desde el momento que nace, pero que se tiene que ver limitada a como consecuencia de la necesidad de convivencia.

Dentro de una perspectiva de conjunto, Mascaro Nascimento⁵⁰ desarrolla el estudio de la libertad sindical en dos aspectos: el metodológico y el conceptual. Metodológicamente, sitúa a la libertad sindical dentro del derecho sindical, desde sus orígenes históricos, hasta las

⁵⁰ Cfr. MASCARO NASCIMENTO, Amauri, Direito sindical, Saraiva, Sao Paulo, 1989, p. 144.

actuales estructuras socio-jurídicas; en este sentido, estudia las instituciones y principios del derecho sindical.

Desde el punto de vista conceptual, la libertad sindical es estudiada a través de sus manifestaciones, como garantía de los sindicatos para preservar su actividad y cumplir su cometido, sin limitaciones que lo puedan llegar a aniquilar; en este caso, es entendida como la pauta para la democracia y la autonomía profesional del sindicato.

“La libertad sindical se predica como derecho del hombre, del individuo, a pesar de que el sindicalismo es, por esencia, una estructura colectiva.”⁵¹

Nació históricamente para facilitar y tutelar la libre constitución de sindicatos, la libre sindicación y el libre desarrollo de la actividad sindical; puede decirse que implica, el derecho de fundación o constitución de organizaciones sindicales, el derecho de afiliación y pertenencia a las mismas y el derecho a desarrollar la actividad sindical.

Conlleva el derecho de los trabajadores o empleadores a crear las organizaciones que consideren más convenientes para la defensa de sus intereses; también implica libertad de auto-organización del sindicato, esto es: libertad para decidir su estructura y funcionamiento interno.

Establece el derecho del trabajador o patrón a afiliarse al sindicato de su elección, así como el derecho del sindicato a integrarse en organizaciones complejas o de nivel superior como las Federaciones o las Confederaciones.

Por todas estas razones, la libertad sindical, se entiende en dos vertientes:

⁵¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 631.

Desde la perspectiva individual, en sentido positivo, implica la potestad del trabajador o patrón para constituir con otros, la organización sindical que tutele y promueva tanto sus intereses particulares como colectivos; se entiende como el derecho de todo trabajador para afiliarse al sindicato constituido que, a su juicio, mejor responda a la defensa y mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo.

ARTICULO 357. LFT

“Los trabajadores y patronos tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa”

La libertad sindical en sentido negativo, entraña la facultad del trabajador o patrón para no adherirse a ningún sindicato, ni sufrir, como consecuencia de ello, presión a su libre determinación, discriminación profesional o menoscabo a su condición. En este aspecto, se entiende como la libertad del trabajador o empleador para separarse, en cualquier tiempo, de la agrupación sindical a la cual hubiere pertenecido, con la certeza legal de que no habrán de tenerse por puestas las disposiciones, cláusulas o estipulaciones que detrimenten su derecho.

ARTICULO 358. LFT

“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

La libertad sindical colectiva se entiende:

En sentido positivo, como la facultad que tienen los sindicatos para constituir, con otros, federaciones o confederaciones; es decir, constituye una potestad de las organizaciones profesionales, para incorporarse a otras organizaciones que se encuentren ya formadas.

ARTICULO 381. LFT
“Los sindicatos pueden formar federaciones o confederaciones...”

En sentido negativo, implica el derecho que tienen los sindicatos para no afiliarse a ninguna de las organizaciones profesionales sea federaciones o confederaciones, por no responder a sus expectativas con respeto a la tutela y elevación de los intereses de sus agremiados o de aquellos intereses colectivos propios.

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

En este orden de ideas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido:

“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

⁵²

Veamos algunas definiciones que plantea la doctrina.

En opinión de García Abellán *“es la libertad de adherirse a un sindicato, de retirarse de él y de no poder ser constreñido a incorporarse al mismo.”*⁵³

Por su parte Chiarelli, siguiendo el texto del artículo 39 de la Constitución italiana, expresa que la libertad sindical puede verse *“a) como*

⁵² Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Mayo de 1999, tesis P./J. 43/99, p. 5.

⁵³ GARCÍA ABELLÁN, Juan, Introducción al derecho sindical, Aguilar, España, 1961, p. 84.

*libertad de los ciudadanos de asociarse en sindicatos, y b) como libertad de organización, la que a su vez se manifiesta: en la pluralidad de sindicatos, en la autonomía estatutaria o libertad para darse su propio ordenamiento, así como para modificarlo; en la existencia de obligaciones respecto de la constitucionalidad del sindicato, así como de su actividad; en la inexistencia del control de tutela.*⁵⁴

En opinión de los tratadistas Bayón Chacón y Pérez Botija, la libertad de sindicación consiste *“en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse, y, en caso afirmativo, de poder escoger entre uno y otro sindicato. Consecuencia inmediata de la libertad de sindicación es la manifiesta en un acto de afiliación; la negativa, en una abstención o en un acto de retirada o de baja.*⁵⁵

En este sentido, la libertad sindical supone la facultad que tienen tanto el trabajador como el empleador, de constituir organizaciones profesionales, afiliarse al mismo, no afiliarse o separarse de él en cualquier momento.

Reiteramos que gozan de esta libertad tanto trabajadores como patrones, ya que de las definiciones anteriormente descritas, observamos que los tratadistas sólo atribuyen ésta libertad al trabajador, que si bien fue una conquista de la clase obrera, este derecho también fue extendido a la clase patronal.

Lamentablemente, el Estado al garantizar esta libertad, ha establecido en forma paralela mecanismos de control, como el registro sindical y la cláusula de exclusión que ha sido utilizada por los dirigentes sindicales como instrumento de presión en contra de los trabajadores que desean vivir un verdadero o auténtico sindicalismo.

⁵⁴ Cit. por CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Reflexiones jurídico laborales*, Op. Cit. p. 124

⁵⁵ BAYÓN CHACÓN G y E. Pérez Botija, *Manual de derecho del trabajo*, Op. Cit., p. 689.

Por tanto, se considera a la *libertad sindical* como *la potestad que tienen tanto trabajadores como empleadores de constituir sindicatos, de afiliarse o no afiliarse al mismo, o bien, separarse o renunciar a él, en cualquier momento, por así convenir a sus intereses.*

CAPITULO III
EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Y
LA DEMOCRACIA SINDICAL

La Organización Internacional del Trabajo es una institución encargada de promover el progreso social a través del respeto a los derechos laborales, condición necesaria para alcanzar un desarrollo económico armonioso.

Fue creada en virtud del Tratado de Paz de Versalles en 1919 al igual que la Sociedad de Naciones, de la que procede como órgano autónomo.

Desde su fundación, la OIT aparece en el escenario internacional como un organismo que tiene entre sus máximas aspiraciones el avanzar en la consolidación de los derechos humanos y sociales, con la finalidad de reafirmar la dignidad de toda persona en sus relaciones sociales y frente al Estado.

Los Convenios Internacionales adoptados por esta Organización reflejan la solidaridad de los miembros de la comunidad internacional para normar los derechos humanos, y dentro de ellos, de manera particular los laborales, como lo es el derecho al trabajo y la libertad sindical.

Actualmente, cuenta con 178 Estados miembros de los cuales México ha desempeñado un papel activo dentro de esta organización al participar en el diseño, elaboración, seguimiento y evaluación de diversas normas internacionales, teniendo como base las instituciones que quedaron plasmadas en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917.

El presente capítulo se aboca al estudio del Derecho Internacional del Trabajo a través de la Organización Internacional del Trabajo, resaltándose

antecedentes, estructura y funcionamiento de sus órganos permanentes y auxiliares; pero sobre todo, se estudian las Normas Internacionales del Trabajo, es decir, los Convenios y Recomendaciones de la Organización, mismos que constituyen derecho vigente en México.

Se analizarán los Convenios 87, 98 y 151 en materia de Libertad sindical, al hacerlo, estableceremos sus generalidades, distinguiendo características y principios que los rigen, mismos que nos permiten entender cada una de sus disposiciones y si éstas son observadas en nuestro país.

3.1 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La sobreexplotación y la dureza de las condiciones de trabajo que se dieron durante la Revolución Industrial motivaron el desarrollo de ideas sociales que pugnaban una reglamentación internacional para proteger a los trabajadores ideas que provocaron al término de la Primera Guerra Mundial, a la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

La primera iniciativa de acción internacional surgió del industrial inglés Roberto Owen, quien en 1818, propuso la creación de una Comisión del Trabajo ante el Congreso de la Santa Alianza.

También surgieron propuestas para la legislación internacional, entre las que destaca la de Daniel Le Grand quien, en 1844, realizó una serie de pronunciamientos y formuló proyectos concretos dirigidos a elaborar una ley internacional que protegiera a los trabajadores contra el trabajo excesivo y la igualdad de condiciones laborales en todos los países del mundo.

De esta manera empezaron a surgir diversas iniciativas relativas a una reglamentación laboral internacional en Francia, Austria, Bélgica y Alemania.

En 1900, se constituyó la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores y se creó con sede en Basilea la Oficina Internacional del Trabajo como secretaria permanente de aquella; encargada de recopilar, traducir y publicar los textos de las leyes laborales de distintos países.

Los dos primeros convenios de trabajo surgieron en 1905 y 1906 durante dos conferencias convocadas por la Asociación en Berna; estos instrumentos se referían a la reglamentación del uso del fósforo blanco y del trabajo nocturno de las mujeres en la industria.

Durante la Primera Guerra Mundial, las organizaciones sindicales de varios países, se reunieron en diversas conferencias y congresos en los que se pugñó, sobre todo, por la creación de un mecanismo de legislación internacional y la inclusión de cláusulas que afirmaran ciertos derechos fundamentales de los trabajadores, en relación con la jornada de trabajo, la seguridad social y la seguridad en el trabajo; se solicitó también la creación de una comisión de integración tripartita que vigilara la aplicación de esas disposiciones y organizara conferencias internacionales para la creación de normas de trabajo.

La base para la fundación de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentra en la parte XIII del Tratado de Versalles, firmado el 28 de junio de 1919, con el que concluyeron las negociaciones de paz al término de la Primera Guerra Mundial, y en la cual se establecieron los cimientos de la legislación internacional del trabajo.

En especial en su artículo 23 en cuyo texto se expresa:

“Con reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el

hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales.”

La Constitución original de la OIT reflejaba su adhesión a la Sociedad de Naciones como a los principios sociales adoptados en la parte XIII del Tratado de Versalles; en 1946, con la aprobación de la nueva Constitución, se previó la posibilidad de celebrar acuerdos con las Naciones Unidas; con base en ello, la ONU reconoció a la OIT como *organismo especializado*, “*que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.*”¹

La OIT, como organismo especializado, formula políticas y programas internacionales para contribuir a mejorar las condiciones de vida y de trabajo: elabora normas internacionales que sirven de directrices a las autoridades nacionales y ejecuta un amplio programa de cooperación técnica para ayudar a los gobiernos llevar a la práctica las políticas laborales.

Si bien, en su momento la creación de la OIT fue una respuesta a los conflictos entre la clase trabajadora y empleadora, hoy en día ante la crisis económica, social, política, laboral y tecnológica, urge que esta Organización se actualice, adoptando no sólo nuevas normas, sino además, implementando nuevos mecanismos de control para el buen cumplimiento y observancia de sus instrumentos jurídicos a fin de que los Estados cumplan cabalmente con las obligaciones contraídas con motivo de la ratificación de sus Convenios.

¹ Fascículo de información sobre la OIT, página web: www.ilo.org consultada el 23 de noviembre de 2006.

3.1.1 DECLARACION DE PRINCIPIOS DE LA OIT

El Preámbulo de la Constitución de la OIT, señala los motivos de tipo humanitario, político y económico que inspiraron su creación, además contiene una lista de los temas laborales que requerían, en ese momento una acción urgente, representando todo un programa de actividades para la Organización.²

Este programa así como los fines de la Organización, fueron actualizados mediante la Declaración de Filadelfia adoptada en 1944 e incorporada a la Constitución, misma que constituye la base ideológica de la Organización y en la que se definen nuevamente sus objetivos primordiales.

Los principios fundamentales sobre los cuales se sustenta son:

- a) El trabajo no es una mercancía;
- b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) La pobreza, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, colaborando en pie de la igualdad con los representantes de los gobiernos, deben participar en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

En junio de 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo reafirmando el compromiso de los Estados miembros de respetar los principios relativos a cuatro categorías de derechos fundamentales en el trabajo y de promover y materializar su aplicación universal:

²La OIT: Qué es, Qué hace, página web: www.oit.org.pe, consultada el 23 de noviembre del 2006.

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil.
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3.1.2 SU ESTRUCTURA

La OIT se distingue de otros organismos internacionales por ser un órgano de composición tripartita que permite que los representantes de los empleadores y de los trabajadores “*los interlocutores sociales,*” participen en pie de igualdad con los gobiernos en la formulación de las políticas y programas.³

De igual forma, fomenta este tripartidismo dentro de cada Estado miembro, promoviendo un “*diálogo social*” mediante el cual las organizaciones sindicales y de empleadores participan en la formulación y la aplicación de las políticas nacionales.

Su estructura está conformada por tres órganos permanentes:

1. La Conferencia Internacional del Trabajo o Conferencia General de los representantes miembros.
2. El Consejo de Administración.
3. La Oficina Internacional del Trabajo.

³ La OIT: Qué es, Qué hace, página web: www.oit.org.pe, consultada el 23 de noviembre del 2006.

3.1.2.1 LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Conferencia es *“el órgano más importante, es el depositario de la suprema autoridad de la Organización, es el poder más alto;”*⁴ en ella participan los países miembros a través de sus legítimos representantes gubernamentales, trabajadores y empleadores, acreditados previamente ante la Oficina.

Su composición es tripartita, cada delegación nacional está compuesta por dos representantes gubernamentales, uno de los trabajadores y uno de los empleadores; en México, los representantes gubernamentales son designados por el Presidente de la República, a través del Secretario del Trabajo, en cambio, los representantes de trabajadores y de empleadores son designados por el gobierno en consulta con las organizaciones más representativas. Cada delegado puede estar asistido por consejeros técnicos, con un máximo de dos consejeros por cada punto que figure en el orden del día de la reunión.

Integrada por un Presidente, que por lo regular recae en un delegado gubernamental; tres Vicepresidentes, uno por cada sector que lo integra; y una Secretaría General.

Se reúne habitualmente una vez por año en Ginebra, durante un periodo aproximado de tres semanas en el mes de junio, tratándose de asuntos marítimos se reúne por segunda ocasión.

Sus funciones principales son:

- a) Elaborar y adoptar normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de Convenios y Recomendaciones.
- b) Supervisar la aplicación de los Convenios y Recomendaciones en el plano nacional.

⁴ BARROSO FIGUEROA, José, Curso de derecho Internacional del Trabajo, impartido en el INET, México, 1981, p. 21.

- c) Examinar las memorias que los Estados miembros han de presentar para facilitar información detallada acerca del cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de los Convenios que han ratificado, y acerca de su legislación y práctica respecto de los Convenios y Recomendaciones sobre los cuales el consejo de Administración haya solicitado la presentación de las memorias.
- d) Examinar el Informe Global.
- e) Es un foro en el que se debaten con libertad las cuestiones sociales y laborales que revisten importancia para el mundo entero.
- f) Adoptar resoluciones que proporcionen orientaciones para la política general y las actividades futuras de la OIT.
- g) Aprobar cada dos años el programa de trabajo y el presupuesto de la Organización.

3.1.2.2 EL CONSEJO DE ADMINISTRACION

Es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces por año en Ginebra, para definir el orden del día de la Conferencia Internacional y de otras reuniones de interés; se renueva cada tres años y tiene derecho a elaborar su propio reglamento.

Está compuesto de 56 miembros titulares: 28 gubernamentales, 14 empleadores y 14 trabajadores; de los cuales se elige a un Presidente y dos Vicepresidentes.

Diez de los puestos gubernamentales quedan reservados a los miembros de mayor importancia industrial, los demás miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años.

Entre sus principales actividades destacan: adoptar decisiones acerca de la política de la Organización y establecer el programa y presupuesto que presenta a la Conferencia para su adopción; designar al Director General de

la Oficina Internacional del Trabajo y dar a éste las instrucciones necesarias para ejecutar su mandato; constituir e integrar las comisiones y comités que considere necesarios; determinar la política de cooperación técnica y vigilar la ejecución de los programas respectivos.

Actualmente, cuenta con las Comisiones y Comités siguientes:

- a) Comité de Libertad sindical.
- b) Comisión de Programa, Presupuesto y Administración.
- c) Comité de Cuestiones jurídicas y Normas Internacionales de Trabajo.
- d) Subcomisión de Empresas Multinacionales.
- e) Comisión de Empleo y Política Social.
- f) Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines.
- g) Comisión de Cooperación Técnica.
- h) Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización.

3.1.2.3 LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Es la secretaría permanente de la Organización, su sede se encuentra en Ginebra, integrada por un Director General, nombrado por el Consejo de Administración, con duración en el cargo por un periodo de cinco años, pudiendo ser reelecto por periodos sucesivos; además la Oficina está constituida por un número amplio de funcionarios nombrados por el Director General, personal que facilita la función de divulgación y asesoría de la Organización.⁵

“Es el secretariado permanente de la Organización con estatuto internacional propio que no debe recibir instrucciones de sus países u otras organizaciones.”⁶

⁵ CHARIS GÓMEZ, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, 2ª ed., Porrúa, México, 2000, p. 44.

⁶ VON POTOBOSKY, Geraldo W. y Héctor G. Bartolomei de la Cruz, La Organización Internacional del Trabajo, Astrea, Argentina, 1990, p.98.

Centraliza y distribuye la información sobre la reglamentación del trabajo y las condiciones sociales en el mundo, realiza estudios y prepara las reuniones de la Conferencia y del Consejo, así como otras reuniones e informes que sirven de base a los trabajos de la Organización, dirige las actividades de cooperación técnica, publica obras y revistas especializadas, publica trabajos y efectúa estudios e investigaciones.

Cuenta con oficinas regionales, subregionales, de enlace y con un cierto número de corresponsalías nacionales, además ha creado diversos institutos y centros dedicados a la investigación, enseñanza y cooperación técnica para América Latina.

Con independencia de las instrucciones que pueda darle el Consejo de Administración, la Oficina se encarga de:

- a) Preparar los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia;
- b) Prestar a los gobiernos, cuando éstos la soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección;
- c) Cumplir los deberes que le incumban en relación con la aplicación efectiva de los convenios;
- d) Redactar y editar en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tengan interés internacional.

3.1.3 ORGANOS AUXILIARES Y DE CONTROL

Para la realización de sus objetivos, los órganos permanentes de la Organización Internacional del Trabajo, cuentan a su vez, como ya se ha mencionado, con diversas Comisiones o Comités que la auxilian.

3.1.3.1 LA COMISION DE EXPERTOS EN APLICACION DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

Se constituyó a partir de una resolución de la Conferencia aprobada en 1926 y desempeña una de las funciones más importantes de la Organización que es la materialización del contenido de las normas jurídicas.

Integrada por veinte miembros de diversas nacionalidades, hecho que le permite contar con experiencias sobre los distintos sistemas jurídicos, políticos y sociales; nombrados por el Consejo de Administración a propuesta del Director General con duración en el cargo de tres años.

Con motivo de la modificación de la Constitución de la OIT, en 1946, la Comisión extendió sus funciones consistentes en *“examinar las memorias sobre los convenios ratificados; las memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones; las informaciones sobre la sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes, y las memorias e informaciones sobre la aplicación de los convenios en los territorios no metropolitanos de un Estado.”*⁷

Se auxilia del material jurídico con que cuenta el país respectivo, sea su Constitución, sus Leyes reglamentarias, Acuerdos administrativos, Contratos Colectivos, jurisprudencias, o algún otro documento que pueda facilitar la realización de sus funciones.

La fuente primordial para la Comisión de Expertos la constituyen sus propias observaciones acerca de la situación concreta de tal o cual país; cada año, efectúa un Estudio General sobre uno o más convenios y recomendaciones de la Organización, que abarca la situación existente en todo el mundo por lo que toca a su ratificación y a los escollos con que tropiezan los gobiernos para cumplirlos; y aprovecha la oportunidad para

⁷VON POTOBsky, Geraldo W., La Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit., p. 101.

examinar el significado y la evolución del derecho internacional establecido en los convenios considerados. El último Estudio General que realizó sobre la libertad sindical fue publicado en 1994.⁸

3.1.3.2 LA COMISION DE INVESTIGACION Y DE CONCILIACION EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL

Esta Comisión establecida de común acuerdo entre la OIT y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en 1950, examina las quejas que le somete el Consejo de Administración relativas a presuntas violaciones de los derechos sindicales por parte de los Estados miembros hayan ratificado o no los Convenios sobre libertad sindical; sin embargo, en caso de que el país afectado no los haya ratificado, es necesario obtener del mismo el consentimiento para la tramitación de la queja respectiva.

Por lo general, funciona en grupos de tres miembros, es esencialmente un órgano de investigación, no obstante, ha sido convocada pocas veces, dado que antes de 1964 no pudo obtenerse el consentimiento de ninguno de los gobiernos contra los que se presentaron quejas.⁹

3.1.3.3 EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

Se constituyó por decisión del Consejo de Administración en 1951, integrada por un presidente y nueve miembros, celebra sesiones tres veces por año en Ginebra.

Este Comité, examina las quejas que contienen alegatos de violaciones de los Convenios sobre libertad sindical, independientemente de que los países objeto de las quejas los hayan o no ratificado.

Para proceder al examen de esas quejas, no es necesario el consentimiento de los gobiernos interesados; el fundamento jurídico de esta

⁸ SWEPSTON, Lee, "Desarrollo de las normas sobre derechos humanos y Libertad Sindical mediante el control de la OIT," *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 117, número 2, Ginebra, 1998, p. 196.

⁹ Estudio General de la Comisión de Expertos de 1994, párrafo 18.

práctica reside en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, en virtud de las cuales los Estados Miembros, por el simple hecho de adherirse a la Organización, tienen el deber de respetar los principios fundamentales en particular los relativos a la libertad sindical.¹⁰

Efectúa sistemáticamente un examen en cuanto al fondo de los asuntos y presenta sus conclusiones adoptadas por unanimidad al Consejo de Administración, con la recomendación de que, si procede, señale a la atención de los gobiernos interesados los principios que son puestos en tela de juicio y en particular, las recomendaciones formuladas para la solución de los conflictos planteados en la queja.

“Puede examinar las quejas tanto si el país interesado ha ratificado como si no ha ratificado algunos Convenios de la OIT, sobre el tema que se trate, ya que su autoridad se deriva directamente de la Constitución, y, por consiguiente, pueden presentarse quejas contra cualquier Estado miembro de la OIT. Si el gobierno en cuestión no ha ratificado los Convenios pertinentes de la OIT, el propio Comité de Libertad Sindical efectúa el seguimiento de las medidas adoptadas con respecto a las quejas.”¹¹

El Comité reúne sus propias decisiones en una recopilación al que suele denominarse *Recopilación de Decisiones*, que se publica periódicamente, los asuntos figuran agrupados principio por principio que establecen orientaciones pormenorizadas sobre la base de las decisiones tomadas por el Comité.

3.2 LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO

¹⁰ Ibidem, párrafo 19.

¹¹ CHARIS GÓMEZ, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, Op. Cit., p. 53.

La normatividad internacional del trabajo adoptada por la Conferencia ha quedado establecida en el Código Internacional del Trabajo, bajo la forma de *Convenios y Recomendaciones* que se refieren a una gran variedad de aspectos del trabajo tales como la libertad sindical, la prohibición del trabajo forzoso, seguridad e higiene, entre otros.

“Las normas internacionales del trabajo tienen la vocación de constituir un piso a nivel del cual o por encima del cual ha de evolucionar el derecho interno de los países. Su función es promover el avance de las normas y costumbres nacionales, y nunca habrían de ser invocadas con el objeto de reducir el nivel que éstas podrían haber alcanzado a favor de los trabajadores.”¹²

Como se ha mencionado con anterioridad, los dos instrumentos principales en los que se expresan las normas internacionales del trabajo son los *Convenios* y las *Recomendaciones*. Los primeros equivalen a tratados celebrados entre Estados; las segundas, son simples sugerencias que se dirigen a los Estados a fin de que adopten medidas legislativas o de otra naturaleza para dar aplicación efectiva a los Convenios.

Mientras que el Convenio está abierto a la ratificación de un Estado miembro, acto que crea para éste obligaciones jurídicas internacionales relativas a su aplicación y cumplimiento; una Recomendación no puede ser ratificada, únicamente constituye una guía de apoyo a la política laboral de los países miembros.

A través de la adopción de los Convenios la OIT cumple con uno de sus objetivos: establecer normas que armonicen a nivel internacional los intereses del capital y del trabajo, orientados a materializar la justicia social.¹³

¹² VON POTOBOSKY, Geraldo W., *La Organización internacional del Trabajo*, Op. Cit., p. 61.

¹³ *Qué es la OIT*, página web: www.oit.org.pe, consultado en fecha 23 de noviembre del 2006.

Las normas internacionales de trabajo desempeñan un importante papel en la elaboración de leyes nacionales, políticas y decisiones judiciales, y en las disposiciones de los convenios colectivos. Aún en los países que no han ratificado un determinado convenio, guían la acción gubernamental y permiten el funcionamiento eficaz de las instituciones y de los procedimientos previstos por la legislación nacional del trabajo, así como la aplicación de buenas prácticas en materia de empleo. Así pues, tienen un impacto tanto sobre la legislación como sobre la práctica nacional, que va más allá de una simple adaptación de la legislación a los requisitos del convenio ratificado.¹⁴

Ocho Convenios son considerados fundamentales por la Organización Internacional del Trabajo: Convenio 29 sobre Trabajo Forzoso; Convenio 87 sobre Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación; Convenio 98 sobre el Derecho de sindicación y de negociación colectiva; Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración; Convenio 105 de la Abolición del Trabajo forzoso; Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación); Convenio 138 sobre la Edad mínima y Convenio 182 sobre las peores formas de Trabajo Infantil.

En el proceso que comprende la creación hasta la vigencia de la norma internacional del trabajo, se observan varias etapas, que finalmente cada Estado miembro, conforme a su normatividad interna, decide la ratificación integrando la norma internacional como parte de su derecho vigente.

A partir de la ratificación, el Estado miembro se vincula y se obliga a someterse a la normatividad de la Organización en cuanto a la materialización de los Convenios adoptados, a rendir los informes que le requieran y, en su momento, aceptar las resoluciones que sus órganos emitan en relación con los compromisos adquiridos.

¹⁴ La OIT: Qué es, Qué hace, página web: www.oit.org.pe, consultada el 23 de noviembre del 2006.

Para la adopción de un Convenio o Recomendación, la OIT utiliza el procedimiento de “Doble discusión”, mediante el cual, el tema que ha de ser materia del Convenio debe llevarse a cabo en dos reuniones anuales de la Conferencia; en la primera examina los aspectos y principios generales del tema, y la segunda, se celebra para la adopción del texto definitivo, que deberá contar con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados presentes.

Una vez que un Convenio o Recomendación ha sido adoptado por la Conferencia, éste debe ser comunicado oficialmente a todos los Estados miembros mediante el envío de copias certificadas de dicho instrumento; procedimiento al que se le conoce como *sumisión* el cual exige del país miembro, que éste conozca y discuta, a través de los mecanismos adecuados el convenio o recomendación para su debida aplicación.

Conforme a la Constitución de la OIT, los países miembros tienen la obligación de someter los instrumentos jurídicos a consideración de las autoridades competentes en un plazo de doce a dieciocho meses a partir de su adopción, para que emita su opinión en torno a su ratificación.

La ratificación constituye el acto por el cual un Estado miembro de la OIT se compromete internacionalmente a cumplirlo, *“implica la obligación de someterse a los procedimientos establecidos para controlar su aplicación, pues es grande el interés de la organización porque se materialice el contenido de la norma internacional.”*¹⁵

En nuestro país, la vigencia de un Convenio adoptado en el seno de la OIT requerirá la aprobación del Senado, pero será condición esencial que esté de acuerdo con la Constitución política mexicana; lo que significa que el derecho internacional del trabajo no podrá contrariar las disposiciones

¹⁵CHARIS GÓMEZ, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, Op. Cit., p. 61.

previstas en el artículo 123 constitucional y los beneficios deben ser igual o superiores a los reconocidos por el derecho laboral mexicano.

3.3 LA LIBERTAD SINDICAL COMO OBJETIVO DE SU PROGRAMA DE ACCION.

En las legislaciones nacionales e incluso en las propias normas internacionales de trabajo, pocas veces se intenta definir a los *derechos sindicales* como integrantes de los derechos humanos fundamentales de la OIT, mismos que expresan la suma de todos los derechos y libertades de las organizaciones profesionales imprescindibles para su existencia y eficaz funcionamiento, en condiciones tales que puedan defender y promover los intereses de los trabajadores.

Derechos que tuvieron que ser conquistados mediante una larga y constante lucha de las primeras organizaciones profesionales; históricamente, considerados como delitos hasta ser reconocidos como libertades y finalmente como derechos; es el caso de la libertad sindical.

Por ello, la libertad sindical como parte integrante de los derechos humanos fundamentales y piedra angular de las disposiciones que tienen como objetivo asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, reviste una importancia muy especial para la OIT a causa de la estructura tripartita de esta Organización.

En 1919, la Organización incorporó este principio en su Constitución como uno de los objetivos de su programa de acción; en el Preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles se estableció como uno de los objetivos de la Organización al proclamar en su artículo 427, ***“el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, así para los obreros como para los patronos.”***

La inclusión de este principio, puso de manifiesto la necesidad de adoptar disposiciones que delimitaran con mayor precisión su contenido y de enunciar sus elementos esenciales en un instrumento formal de la Organización, con objeto de promover y de supervisar eficazmente su aplicación general.

Cronológicamente, el Convenio 11 sobre el derecho de asociación (agricultura) de 1921, fue el primero que se ocupó del derecho de sindicación, seguido del Convenio 84 sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos) 1947; no obstante, el proyecto de reglamentación de la libertad sindical a nivel internacional sólo se materializó realmente con la adopción, en 1948, del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación y al año siguiente, del Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que son los instrumentos fundamentales en materia de libertad sindical.

Desde entonces la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado otros instrumentos sobre los derechos sindicales con el fin de:

- a) Tener en cuenta las dificultades particulares con que tropiezan los trabajadores de algunos sectores en el ejercicio de sus derechos tales como el Convenio 141 y la Recomendación 149 sobre las organizaciones de trabajadores rurales de 1975.
- b) Adaptar los instrumentos existentes a la situación particular de ciertos trabajadores, tales como el Convenio 151 y la Recomendación 159 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de 1978.
- c) Mejorar la protección de los representantes de los trabajadores y asegurarles las facilidades que les permitan desempeñar sus funciones de forma rápida y eficaz, tales como el Convenio 135 y la Recomendación 143 sobre los representantes de los trabajadores de 1971.

Además de los Convenios y las Recomendaciones citados, ha adoptado diversas resoluciones en materia de libertad sindical, dos de las cuales, presentan un interés particular.

La primera de ellas es la Resolución de 1952 sobre la independencia del movimiento sindical que enuncia varios principios sobre las relaciones entre las organizaciones de trabajadores, los gobiernos y los partidos políticos, y declara que es indispensable preservar en cada país la independencia del movimiento sindical a fin de que este último pueda llevar a cabo su misión económica y social, independientemente de los cambios políticos que puedan surgir.

La Resolución de 1970 sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, estipula que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben basarse en el respeto de las libertades civiles y políticas enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; agrega que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades, y se hace especial hincapié en las libertades civiles que son esenciales para el normal ejercicio de los derechos sindicales.

3.4 CONVENIOS FUNDAMENTALES SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL.

Los tratados fundamentales relativos a la Libertad Sindical son:

1. Convenio 11 sobre el derecho de Asociación (Agricultura).
2. Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación.
3. Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
4. Convenio 135 sobre representación de los trabajadores.

5. Convenio 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales.
6. Convenio 151 sobre relaciones laborales en la administración pública.
7. Convenio 154 sobre la negociación colectiva.

Mismos que en este apartado explicaremos brevemente su contenido y de los cuales sólo tres por su importancia y trascendencia analizaremos detalladamente.

3.4.1 CONVENIO 11 SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION (AGRICULTURA) 1921.

“Establece que el Estado que lo ratifique ha de asegurar a las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria y derogar toda disposición legislativa o de otro tipo que tenga el efecto de restringir estos derechos a los trabajadores agrícolas.”¹⁶

3.4.2 CONVENIO 135 SOBRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES (1971).

Este Convenio *“trata sobre la protección, facilidades y medios materiales que debe ofrecerse a los representantes de los trabajadores de la empresa.”¹⁷*

Considera **Representantes de los trabajadores** a todas aquellas personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacional, sean nombrados o elegidos por los sindicatos o por sus afiliados o libremente elegidos por los trabajadores de la empresa.

¹⁶ MARCOS SÁNCHEZ, José, Manual para la defensa de la Libertad sindical, página web: www.oit.org.pe, consultado en fecha 24 de noviembre del 2006.

¹⁷ Idem.

En tanto actúen de conformidad con las leyes y los convenios colectivos en vigor, los representantes de los trabajadores en la empresa gozarán de una protección eficaz contra toda medida que pudiera ocasionarles un perjuicio (incluso el despido) y que estuviese motivada por su calidad o sus actividades de representantes de los trabajadores; su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales.

Deberá concederse a los Representantes facilidades para que actúen rápida y eficazmente en el cumplimiento de sus funciones, teniendo en cuenta, el sistema de relaciones laborales vigentes de cada país y las posibilidades de cada empresa.

Las medidas destinadas a garantizar una protección efectiva de los representantes de los trabajadores, se encuentran establecidas en la Recomendación número 143 *“Sobre los Representantes de los Trabajadores.”*

3.4.3 CONVENIO 141 SOBRE LAS ORGANIZACIONES RURALES (1975).

“Este convenio consagra en forma especial el derecho de todos los trabajadores rurales a organizarse libremente, sean asalariados o personas que trabajen por cuenta propia, es decir, garantiza la libertad sindical de los trabajadores rurales y fomenta su organización y participación en el desarrollo económico y social.

Recoge las principales disposiciones del Convenio 87 añadiendo que uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural debe ser el de facilitar la constitución y el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales, fuertes e independientes, de forma que les permita participar en el desarrollo económico y social.”¹⁸

¹⁸Idem.

Para efectos de este Tratado, se consideran **trabajadores rurales** todas las personas de las regiones rurales dedicadas a tareas agrícolas o artesanales o a actividades similares o conexas, se trate de asalariados o, a reserva de determinadas condiciones, de personas que trabajan por cuenta propia (arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios).

Los trabajadores rurales tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas y que deberán permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión por parte de las autoridades.

El Convenio en comento, establece el principio de respeto de la libertad sindical y de la legalidad para estas categorías de trabajadores; cada Estado deberá facilitar el establecimiento y la expansión, con carácter voluntario, de organizaciones fuertes e independientes, a efectos de permitir que los trabajadores rurales participen, sin discriminación, en el desarrollo económico y social, y en los beneficios que de él se deriven, eliminando todo obstáculo que se oponga a sus fines.¹⁹

Las indicaciones detalladas sobre el papel que deberían desempeñar estas organizaciones se encuentran contenidas en la Recomendación número 149 *“Sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales,”* en particular:

- a) representar a los trabajadores rurales y defender sus intereses, procediendo, en su nombre, a negociaciones y consultas en todos los niveles;
- b) contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales, incluidas la seguridad y la higiene en el trabajo;

¹⁹ Departamento de Normas Internacionales de Trabajo, Guía sobre las Normas Internacionales de Trabajo, página web: www.oit.org.pe, consultado en fecha 26 de noviembre de 2006.

- c) promover el desarrollo de la seguridad social y de los servicios sociales básicos en esferas como la vivienda, la salud y el recreo.

3.4.4 CONVENIO 154 SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA (1981).

“Dispone las medidas que procede tomar para promover una negociación colectiva libre y voluntaria, para determinar las condiciones de trabajo y para reglamentar las relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones.”²⁰

Por **negociación colectiva** entiende aquellas negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, o una organización o varias organizaciones de empleadores, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo; regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; y regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

Este Convenio aplica a todas las ramas de la actividad económica, no obstante, la legislación y la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto se aplica a las fuerzas armadas y a la policía, y prever las modalidades particulares para la administración pública.

Serán las autoridades públicas quienes adoptarán las medidas pertinentes para promover la negociación colectiva previa consulta y siempre que sea posible, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; medidas que en particular deberán dirigirse a permitir la negociación colectiva para todos los empleadores y todas las categorías de trabajadores que son objeto del Convenio y garantizar que los procedimientos de solución de los conflictos laborales contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

²⁰ MARCOS SÁNCHEZ, José, Manual para la defensa de la Libertad sindical, página web: www.oit.org.pe, consultado en fecha 24 de noviembre del 2006.

La Recomendación 163 “*Sobre la Negociación Colectiva,*” establece los medios para fomentar la negociación colectiva, los cuales comprenden medidas que faciliten el establecimiento y la expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores; la posibilidad de desarrollar la negociación colectiva en todos los niveles; y las medidas que garanticen que los procedimientos de solución de conflictos ayudan a las partes a encontrar por sí mismas una solución a los conflictos relativos a la negociación, a la interpretación o a la aplicación de los acuerdos.

Sobre los Contratos Colectivos trata la Recomendación número 91, la cual prevé el establecimiento de sistemas para asistir a las partes en la negociación, la concertación, la revisión y la renovación de contratos colectivos.

Finalmente la Recomendación 113 “*Sobre la Consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional)*” preconiza la adopción de medidas dirigidas a promover, en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional, la consulta y la colaboración efectivas entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones a fin de que no vulneren la libertad sindical, ni los derechos de las organizaciones, incluidos sus derechos de negociación colectiva.²¹

3.5 EL CONVENIO 87 SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION (1948).

²¹Departamento de Normas Internacionales de Trabajo, Guía sobre las Normas Internacionales de Trabajo, página web: www.oit.org.pe, consultado en fecha 26 de noviembre de 2006.

El Convenio fue adoptado por la Conferencia el 9 de julio de 1948, ratificado por México el 1 de abril de 1950, suscrito por 147 países a la fecha.

Consta de veintiún artículos dividido en cuatro partes, denominados en su orden progresivo: libertad sindical, protección del derecho de sindicación, disposiciones diversas y disposiciones finales.

“Establece que empleadores y trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, teniendo por objetivo la promoción y la defensa de sus intereses, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas; sin embargo, la legislación nacional determinará hasta qué punto el Convenio se aplica a las fuerzas armadas y a la policía.”²²

La Comisión de Expertos considera que la libertad de constituir organizaciones es el derecho sindical más importante y el elemento medular de las demás garantías consagradas en los Convenios 87 y 98. Tres derechos configuran esta libertad:

1. La distinción entre los titulares del derecho de sindicación.
2. Constitución de organizaciones sin autorización previa.
3. Libre elección de la organización a la que uno desee afiliarse.

3.5.1 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

²² MARCOS SÁNCHEZ, José, Manual para la defensa de la Libertad sindical, página web: www.oit.org.pe, consultado en fecha 24 de noviembre del 2006.

1. Reconocimiento del derecho de sindicación.

El derecho de sindicación corresponde a **“los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción.”** (Artículo 2)

Al utilizar los términos *“empleadores y trabajadores”* el Convenio 87 pone de manifiesto que garantiza el derecho de asociación profesional y no el derecho de asociación en general; mismo que debe ser tutelado por el Estado, quien al respecto no debe establecer distinción alguna fundada en la profesión, sexo, color, raza, credo, nacionalidad u opinión política.

Aplica a todas las categorías de trabajadores y empleadores incluidos:

- a) funcionarios y empleados públicos
- b) trabajadores rurales
- c) empleados domésticos
- d) personas que trabajan a domicilio o en talleres familiares
- e) trabajadores del sector informal
- f) trabajadores de instituciones de beneficencia
- g) gente de mar y trabajadores ocupados en las zonas francas de exportación.

Ha de considerarse, como un principio general cuya única excepción se prevé en el artículo noveno, al tenor del cual los Estados miembros pueden determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el Convenio.²³

No obstante, se ha concluido que los sectores que no forman parte de las fuerzas armadas o de la policía y que también deben gozar del derecho de organización son:

- a) Trabajadores civiles de los establecimientos manufactureros de las fuerzas armadas.²⁴
- b) Personal civil empleado en los bancos del ejército.²⁵

²³ Estudio General de la Comisión de Expertos de 1994, párrafo 44.

²⁴ Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996, párrafo 223.

- c) Los bomberos.²⁶
- d) El personal de organismos de seguridad marítima.²⁷

Se desprende de muchos casos examinados por los Órganos de control,²⁸ que los Estados por lo general restringen el ejercicio de este derecho o establecen distinciones al aplicarlo; un ejemplo claro es el servicio público.

Tal es el caso de México, ya que en sus leyes reglamentarias del apartado B, como en los regímenes especiales excluye a determinadas categorías de trabajadores al servicio del Estado como a trabajadores del servicio exterior, de gozar del derecho de constituir organizaciones profesionales.

2. Creación de Organizaciones.

Las organizaciones tienen el derecho de constituirse libremente **“sin autorización previa,”** de la autoridad pública (Art. 2).

En su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1948, la Comisión de Libertad Sindical declaró que los Estados quedan libres para fijar en su legislación las formalidades que les parezcan propias para asegurar el funcionamiento normal de las organizaciones profesionales. Por consiguiente, las formalidades prescritas en las reglamentaciones nacionales acerca de la constitución del funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores son compatibles con las disposiciones del Convenio, a condición, claro está, de que esas disposiciones reglamentarias no se hallen en contradicción con las garantías previstas por el Convenio 87.²⁹

²⁵ Ibidem, párrafo 224.

²⁶ Informe de la Comisión de Expertos de 1991, C. 87, Japón

²⁷ Informe de la Comisión de Expertos de 1994, C. 98, Japón.

²⁸ Son concretamente la Comisión de Expertos, el Comité de Libertad Sindical, la Comisión de la Conferencia, la Comisión de Investigación en materia de Libertad Sindical.

²⁹ Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996, párrafo 247.

Las reglamentaciones sobre la constitución de las organizaciones no son incompatibles con el Convenio sino limitan las garantías previstas por éste; los Órganos de control han declarado que para garantizar el funcionamiento normal de las organizaciones, el Estado está facultado para establecer por ley las formalidades que estime convenientes, siempre que no limiten los derechos de las organizaciones.

Se vulneran los principios de la libertad sindical cuando: la autoridad gubernamental tiene facultades discrecionales para denegar el registro;³⁰ no existe vía de recurso ante los tribunales contra la denegación de autorización para crear un sindicato;³¹ la fundación de una organización sindical queda bloqueada al haber sido detenidos sus dirigentes como sospechosos de haber cometido actos castigados por la ley;³² y cuando se imponen a las organizaciones profesionales requisitos de afiliación mínima.

3. Libre elección del tipo de organizaciones.

Se garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a ellas, ***“con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”*** (Art.2).

Los Órganos de control han examinado numerosos casos en los que se restringe esta libertad de elección, las cuales pueden clasificarse en tres categorías:

A. La estructura y composición de las organizaciones.

Si bien, se admiten ciertas restricciones respecto de la estructura y composición de las organizaciones, algunas son contrarias a los principios de la libertad sindical, como por ejemplo:

³⁰ Ibidem, párrafo 244.

³¹ Ibidem, párrafo 264.

³² Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1985, párrafo 272.

- a) aquellas en las que se condiciona la dimensión de las organizaciones mediante la imposición de un número mínimo de afiliados,³³
- b) el derecho de libre elección sindical de ciertas categorías de trabajadores, como son los funcionarios públicos, el personal de dirección y supervisión, los trabajadores rurales, personal de confianza y empleados domésticos.³⁴

B. El monopolio o pluralismo sindical.

En relación con el principio de no discriminación sindical el Convenio 87 trata de establecer un *pluralismo sindical*, ya que éste debe ser posible en todos los casos, aún cuando, en un momento dado, el movimiento sindical haya optado por un régimen de unicidad³⁵ lo que *“no significa que el Convenio haga de la pluralidad sindical una obligación, pero la imposición de una organización sindical única es contraria al Convenio.”*³⁶

A pesar de que los trabajadores puedan tener interés en evitar que se multipliquen las organizaciones sindicales, la unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta mediante intervención del Estado por vía legislativa, pues dicha intervención es contraria al principio enunciado en los artículos 2 y 11 del Convenio.

La Comisión de Expertos ha señalado que existe una diferencia fundamental, por una parte, cuando el monopolio sindical es introducido o mantenido por la ley, y por otra, las situaciones de hecho que existen en ciertos países, en donde las organizaciones sindicales se agrupan voluntariamente en una sola Federación o Confederación, sin que ello resulte directa o indirectamente de disposiciones legislativas.

³³ Estudio General de la Comisión de Expertos de 1994, párrafos 80 a 83.

³⁴ Ibidem, párrafos 85-90.

³⁵ Ibidem, párrafo 107.

³⁶ VON POTOBSKY, Geraldo W. La Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit., p. 246.

El Comité de Libertad Sindical ha señalado que es preferible que el gobierno procure alentar a los sindicatos para que se asocien voluntariamente y formen organizaciones fuertes y unidas, y que no se imponga por vía legislativa una unificación obligatoria que prive a los trabajadores del libre ejercicio de sus derechos sindicales y viola los principios incorporados en los convenios internacionales del trabajo relativos a la libertad sindical.³⁷

Se considera que la posibilidad de un gobierno para conceder una ventaja a una organización determinada, o de retirársela para beneficiar a otra, entraña el riesgo, aunque no sea ésa su intención, de acabar por favorecer o desfavorecer a un sindicato frente a otros, cometiendo un acto de discriminación, por ello, deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar los derechos otorgados por el Convenio o a entorpecer su ejercicio legal; ya que si el gobierno desea dar ciertas facilidades a las organizaciones sindicales, convendría que trate a todas en las mismas circunstancias de igualdad.³⁸

Al respecto, la Comisión de Expertos desde hace años ha formulado comentarios al gobierno mexicano, relativas a algunas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ha solicitado insistentemente que el Gobierno mexicano adopte medidas necesarias a fin de que sean modificadas sus disposiciones legislativas que contravienen los principios de la libertad sindical, el gobierno ha hecho oídos sordos a dichas observaciones, justificando su actuar negando la imposición del monopolio sindical ya que únicamente se cumple con la voluntad de los trabajadores y es decisión de ellos agruparse en una sola Federación; que en aplicación de la tesis jurisprudencial núm. 43/1999 se ha otorgado el registro a organizaciones sindicales en dependencias donde existe otro sindicato dejando la posibilidad de coexistir dos o más sindicatos en una misma dependencia.

³⁷ Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996, párrafo 287.

³⁸ Ibidem, párrafos 303 y 304.

Situaciones a las que nos referiremos más adelante con mayor explicación, dejando en claro desde este momento, que a pesar de que los Convenios internacionales ratificados por México constituyen norma suprema para la nación, y en específico los relativos a nuestro tema de estudio: la libertad sindical, existen disposiciones legislativas nacionales que contravienen sus principios y que a pesar de que los Órganos de Control de la OIT han hecho un sin fin de comentarios y observaciones al respecto, el gobierno justifica la aplicación de éstas disposiciones y la inobservancia de los principios del Convenio, en razón de que cumple “la voluntad de los trabajadores.”

C. La existencia de cláusulas de seguridad sindical.

La Comisión de Expertos deja a la práctica y a la reglamentación de cada Estado la tarea de decidir si conviene garantizar a los trabajadores... el derecho de no adherirse a una organización profesional o, al contrario, de autorizar y, en su caso, regular el uso de cláusulas y prácticas de seguridad sindical.³⁹

*“Frente al Convenio es aceptable tanto la prohibición de las prácticas de seguridad sindical (close shop o taller sindical y otras) a fin de asegurar la libertad negativa de asociación, como al contrario, la autorización y reglamentación de tales prácticas, que restringen o anulan dicha libertad negativa”.*⁴⁰

Las legislaciones que hacen obligatoria la afiliación a un sindicato determinado o designan a un sindicato específico como acreedor de las cuotas sindicales, tienen por efecto crear un monopolio sindical resultando incompatibles con los principios de la libertad sindical.

Respecto a la existencia de cláusulas de seguridad sindical en la legislación nacional mexicana, específicamente en la Ley Federal de los

³⁹ Estudio General de la Comisión de Expertos de 1994, párrafo 100.

⁴⁰ VON POTOBSKY, Geraldo W., La Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit., p. 251.

trabajadores al servicio del Estado, la Comisión de Expertos ha señalado que el artículo 69 de ésta legislación viola los principios del Convenio en el sentido de que prohíbe a los trabajadores dejar de formar parte del sindicato al que se han afiliado; el Gobierno mexicano de nueva cuenta, justifica la inobservancia de los principios de libertad sindical, en el sentido de que niega la aplicación de esta disposición ya que el artículo 76 del mismo ordenamiento lo prohíbe; situaciones que en los siguientes capítulos los trataremos con mayor precisión, dejando claro, que en la práctica el trabajador que ejerza su libertad sindical negativa, es decir, que decida desafiliarse del sindicato al que pertenece, tiene como consecuencia inmediata su despido de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 69.

4. Funcionamiento de las Organizaciones.

El artículo tercero del Convenio en comento, garantiza el libre funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, al reconocerles cuatro derechos fundamentales:

- a) Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos,
- b) Elegir libremente sus representantes,
- c) Organizar su administración y sus actividades y
- d) Formular su programa de acción sin injerencia de las autoridades públicas.

a) Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos.

La Comisión de Expertos considera que para que este derecho se garantice plenamente deben cumplirse dos condiciones fundamentales: en primer lugar, las exigencias que pueden ser impuestas a los estatutos de los sindicatos de conformidad con la legislación nacional deberían ser sólo de forma, y en segundo lugar, los estatutos y reglamentos administrativos no deben ser objeto de una aprobación previa de carácter discrecional por parte de las autoridades.⁴¹

⁴¹ Estudio General de la Comisión de Expertos de 1994, párrafo 109.

Toda disposición legislativa sobre la elaboración, contenido, modificación, aprobación u homologación de estatutos y reglamentos administrativos de las organizaciones que vaya más allá de las exigencias de forma que pueden obstaculizar la creación y el desarrollo de las organizaciones, constituye una intervención contraria a lo dispuesto por el párrafo 2 del artículo 3° del Convenio.

b) Elegir libremente a sus representantes.

Sólo puede garantizarse efectivamente la autonomía de las organizaciones si sus miembros tienen el derecho de elegir con toda libertad a sus representantes;⁴² las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a entorpecer el ejercicio de este derecho, ya sea en lo relativo al desarrollo de las elecciones sindicales, a las condiciones de elegibilidad, a la reelección o a la destitución de los representantes.

Constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses, que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas.

La reglamentación de los procedimientos y modalidades de la elección de dirigentes sindicales debe corresponder prioritariamente a los estatutos sindicales; el objetivo principal es que trabajadores y empleadores puedan decidir por sí mismos las reglas que deberán observar para la administración de sus organizaciones y para las elecciones que llevarán a cabo.

Por ello, se debe evitar imponer:

⁴² Ibidem, párrafo 112.

- a) Condiciones de elegibilidad referentes a la pertenencia a una determinada profesión, la nacionalidad, la opinión o las actividades políticas y los antecedentes judiciales.
- b) Prohibir ejercer funciones sindicales a ciertas personas en razón de sus opiniones o de su afiliación política o a quienes hayan sido objeto de condena penal.
- c) Prohibir o restringir la reelección de los dirigentes sindicales,
- d) Injerencia del Estado en los asuntos internos de la organización.
- e) La destitución o la suspensión de los dirigentes y la designación de administradores provisionales por las autoridades administrativas, por el órgano directivo de una central única, o incluso en virtud de una disposición legislativa o de un decreto promulgados expresamente con ese motivo.

c) Organizar su administración y sus actividades.

El objetivo del artículo tercero del Convenio, es que trabajadores y empleadores puedan decidir por sí mismos las reglas que deberán observar para la administración de sus organizaciones y para las elecciones que llevarán a cabo.⁴³

El derecho de los sindicatos de organizar su administración al margen de toda intervención de las autoridades públicas comprende, en particular, la autonomía e independencia financieras y la protección de sus fondos y propiedades.

d) Formular su programa de acción.

La libertad sindical no implica solamente el derecho de constituir libremente organizaciones, sino también implica el derecho de los sindicatos de realizar actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales dentro del respeto de la legalidad; ello abarca, en particular, el derecho de celebrar reuniones sindicales, el derecho de los dirigentes de tener acceso a

⁴³ Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996, párrafo 417.

los lugares de trabajo, mantener contactos con los miembros de la dirección, ciertas actividades políticas de las organizaciones, así como el derecho de huelga y, en términos más generales, toda actividad relativa a la defensa de los derechos de sus miembros.⁴⁴

En la práctica, las dificultades más importantes y frecuentes que las disposiciones legales nacionales plantean, corresponden a las restricciones o prohibiciones que menoscaban el desarrollo de actividades políticas y el ejercicio del derecho de huelga.

5. Disolución o suspensión

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa” (Art.4).

Los Órganos de control han expresado que la legislación nacional no debe prever su propia intervención en la disolución o la suspensión de organizaciones; de hecho, han pedido a los gobiernos que, en su caso, modifiquen las disposiciones que prevean este tipo de intervención y las ajusten a los principios de el Convenio.

6. Federaciones y Confederaciones

“Las organizaciones... tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas” (Art.5).

“Las garantías previstas en los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones” (Art.6).

Los derechos relativos a la constitución de organizaciones, su administración y sus actividades, así como a su suspensión y disolución, son válidos tanto para los órganos que actúan a nivel superior como para las organizaciones de base.

⁴⁴ Estudio General de la Comisión de Expertos de 1994, párrafo 128.

Lo dispuesto por el artículo 5° sienta la base jurídica de la solidaridad internacional de las organizaciones profesionales y es muy importante para el funcionamiento de la OIT, habida cuenta del carácter consultivo que reconoce a las principales organizaciones de empleadores y de trabajadores.⁴⁵

Los problemas con que se tropieza en la práctica atañen principalmente a su constitución y a sus actividades; los Órganos de control han declarado que se vulnera éste derecho cuando se prohíbe su constitución; se establece solamente una organización por ocupación o región o en todo el país; se exige un número excesivo de organizaciones afiliadas; se prohíbe constituir federaciones de organizaciones en diferentes regiones del país; en general, toda condición o requisito excesivo de autorización previa para constitución.⁴⁶

7. Afiliación internacional

“Toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores” (Art.5).

Este principio también entraña el derecho de los sindicatos nacionales a recibir asistencia como resultado de su afiliación, incluidas las ayudas o subvenciones financieras, a mantenerse en contacto e intercambiar publicaciones sindicales y a enviar representantes a las reuniones.

Se vulnera este principio si la afiliación requiere la autorización previa del gobierno, ya que no es compatible con el principio de afiliación libre y voluntaria a esas organizaciones.⁴⁷

8. Derecho de Huelga

El derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones en la medida en que constituye un

⁴⁵ SWEPTON, Lee, “Desarrollo de las normas sobre derechos humanos y Libertad Sindical mediante el control de la OIT,” Op. Cit., p. 212.

⁴⁶ Estudio General de la Comisión de Expertos de 1994, párrafo 191.

⁴⁷ Ibidem, párrafo 197.

medio de defensa de sus intereses económicos y sociales; estos derechos no sólo comprenden la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que abarcan también la búsqueda de soluciones a cuestiones de política económica y social y a problemas relativos a la empresa que interesan directamente a los trabajadores.

Sin duda alguna, la huelga constituye un derecho fundamental, pero no un fin en sí mismo, que refleja el fracaso de la negociación colectiva sobre las condiciones de trabajo, la cual debe constituir el objetivo último.

Tanto los trabajadores como sus organizaciones tienen el derecho de huelga; no obstante, la base jurídica del reconocimiento de este derecho reside fundamentalmente en los artículos 3 y 10 del Convenio, que se refieren a los derechos y objetivos de las organizaciones de trabajadores. El Comité de Libertad Sindical admite que en virtud del Convenio, el derecho de declarar una huelga corresponde exclusivamente a las organizaciones sindicales;⁴⁸ y constituye un derecho colectivo que, en el caso de los trabajadores, se ejerce por medio de la concertación de personas que deciden no trabajar para conseguir sus reivindicaciones.⁴⁹

La Comisión de Expertos ha sostenido que el hecho de prohibir la huelga constituye una restricción considerable de las oportunidades que se ofrecen a los sindicatos para fomentar y defender los intereses de sus miembros (Art. 10) y del derecho de organizar sus actividades. (Art. 3)

Es frecuente que algunas legislaciones fijen determinadas condiciones para poder declarar una huelga, no obstante, deben ser razonables y en todo caso, de tal naturaleza que no constituyan una limitación importante de las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales.

⁴⁸ Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996, párrafo 477.

⁴⁹ Estudio General de la Comisión de Expertos de 1994, párrafo 149.

3.6 CONVENIO 98 SOBRE EL DERECHO DE SINDICACION Y DE NEGOCIACION COLECTIVA (1949).

El 8 de junio de 1949, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 98 en San Francisco, entrando en vigor el 18 de julio de 1951; ratificado a la fecha por 156 países, no así por México; presenta el mérito de ser breve y completo aunque su campo de aplicación y cobertura sea de amplio alcance, con excepción de los funcionarios públicos.

Si bien el Convenio 87 garantiza a los trabajadores el derecho de constituir sindicatos y afiliarse a los mismos, el Convenio 98 establece garantías y medidas de protección para que las organizaciones funcionen libre e independientemente de los gobiernos y de los empleadores.

Por ello, se considera conveniente la adopción de este instrumento a fin de proteger a los trabajadores en lo individual como a nivel organización, de las injerencias tanto del gobierno como de los mismos empleadores en los asuntos internos de las organizaciones obstaculizando y restringiendo las libertades consagradas en el Convenio 87; protegerlos de igual forma, contra todo acto que discrimine su actuar dentro de la esfera sindical, situaciones que en nuestro país, quedan impunes y de las que en muchas ocasiones, son víctimas los trabajadores al verse coartadas sus libertades; ya que al no existir una legislación que los proteja, los abusos no cesarán.

Consta de dieciséis artículos y establece principios fundamentales relativos a garantizar la protección que los trabajadores y sus organizaciones contra actos de discriminación antisindical y de injerencia, ya sea por parte de las autoridades públicas o de los empleadores y, establecer obligaciones para los Estados Miembros sobre el respeto y promoción de la libertad sindical y de la negociación colectiva.

No sólo garantiza el derecho de existencia de las organizaciones, sino que también define su esencia y su razón de ser, esto es, negociar con los

empleadores *“con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, la condiciones de empleo.”*

Al igual que el Convenio 87, este instrumento reconoce y protege a la vez un derecho individual del trabajador (la protección frente a los actos de discriminación contra los sindicatos) y derechos colectivos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores (protección contra las injerencias y fomento de la negociación colectiva).

Aborda la libertad sindical desde dos ángulos distintos: en primer lugar, trata de proteger el ejercicio de los derechos sindicales por parte de los trabajadores frente a los empleadores y, asimismo, de proteger a las organizaciones de trabajadores con respecto a las organizaciones de empleadores y viceversa; en segundo lugar, para fomentar la negociación colectiva, para lo cual se hace hincapié en la autonomía de las partes y en el carácter voluntario de las negociaciones.

3.6.1 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

1. Protección contra actos de discriminación antisindical

“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.” (Art. 1)

Ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical; deben existir disposiciones legislativas por las que se prohíban los actos de discriminación, mismas que deberán tener un ámbito amplio para contemplar todos los supuestos posibles tales como la denegación de contratación, el despido, el traslado o la denegación de capacitación, y procedimientos de ámbito nacional que permitan un examen rápido, imparcial, eficaz y poco oneroso de las quejas por estos actos de discriminación.

La protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra

forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera del lugar de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; y abarcará no sólo la contratación y el despido, sino también cualquier medida discriminatoria que se adopte durante el empleo y, en particular, las medidas que comporten traslados, postergación u otros actos perjudiciales.⁵⁰

Esta protección constituye un aspecto fundamental para dirigentes y representantes sindicales, quienes deben contar con la garantía de que no sufrirán perjuicios por causa de su mandato sindical, ya que los actos de discriminación contra los sindicatos pueden llevar en la práctica a negar garantías establecidas en el Convenio 87.

La importancia de la protección, se hace patente cuando se observa que los actos de discriminación contra los sindicatos, especialmente los despidos por afiliación y actividades sindicales, constituyen, junto con las violaciones de las libertades públicas fundamentales, la causa más frecuente de las denuncias presentadas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Uno de los principales obstáculos con que tropiezan los trabajadores víctimas de estos actos, es la dificultad de demostrar el carácter antisindical de las medidas adoptadas contra ellos, para determinar el motivo de su despido o la negativa de contratación.

Sin embargo, la eficacia de la protección otorgada, no sólo depende del contenido de las disposiciones que la garantizan, sino también, de la manera en que se apliquen en la práctica, y sobre todo de la eficacia y la celeridad de los procedimientos destinados a garantizar su aplicación.

En este contexto tiene máximo interés el artículo 3º, al disponer que ***“deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto del derecho de***

⁵⁰ Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996, párrafo 695.

sindicación...” se trata que los gobiernos establezcan mecanismos que permitan impedir actos de discriminación contra los sindicatos.

Los Órganos de control han estimado que para el cumplimiento del artículo primero de este Convenio, no es suficiente una legislación que permita en la práctica que el empleador ponga fin al empleo de un trabajador pagando la indemnización establecida por la ley en caso de despido injustificado cuando el motivo real sea su afiliación o sus actividades sindicales; es evidente, que la readmisión del trabajador y una indemnización retroactiva constituye el medio más adecuado de solucionar el problema.

En virtud del Convenio, los gobiernos deben tomar medidas, para que la protección de los trabajadores sea eficaz, lo que implica, que las autoridades habrán de abstenerse de todo acto que pueda provocar una discriminación contra el trabajador en el empleo por causas sindicales.

2. Protección contra actos de injerencia.

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración”. (Art. 2)

Cuando una legislación no contenga disposiciones que protejan a las organizaciones contra actos e injerencias de empleadores o de sus organizaciones, sería conveniente que el gobierno estudie la posibilidad de adoptar disposiciones claras y precisas para otorgar una protección eficaz.

En el párrafo segundo del mismo artículo se indican, como ejemplos, algunos actos concretos de injerencia:

“que tienden a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.”

3. Fomento a la Negociación Colectiva.

Por *negociación colectiva* también conocida como *contratación colectiva*, “entendemos el proceso que se entabla entre, por una parte, un grupo de trabajadores, por lo común representado por uno o varios sindicatos y excepcionalmente por delegados y por la otra, uno o varios empleadores u organizaciones de empleadores, con el fin primordial de fijar las condiciones de trabajo o empleo que se aplicarán en una empresa o sector de actividad, o regular las relaciones entre los propios actores en la negociación colectiva.”⁵¹

Concebida en su surgimiento como una exigencia y expresión de las agrupaciones obreras frente a su explotación y desamparo social, hoy la negociación colectiva ha dejado de ser un proceso enteramente conflictivo para convertirse en una forma normal de comunicación y arreglo obrero – patronal.⁵²

En este sentido, el artículo 4° del Convenio establece:

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

Disposición que contiene dos aspectos primordiales: las medidas necesarias que deben adoptar las autoridades públicas para fomentar la negociación colectiva y el carácter voluntario de la negociación que supone la independencia de cada una de las partes respecto de la otra y también respecto de las autoridades públicas.

⁵¹ BRONSTEIN, Arturo S., “La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio,” Revista Manual de Educación Obrera, número 114-115, Ginebra, 1999/1-2, p.24.

⁵² RAMÍREZ GAMERO, José, “La negociación colectiva: una nueva vertiente de la concertación social y sectorial y algunas vetas importantes,” Revista Manual de Educación Obrera, número 114-115, Ginebra, 1999/1-2, p.24.

El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa.⁵³

El fomento de la negociación colectiva supone evidentemente la presencia de partes en dicha negociación y por consiguiente la designación de la organización o las organizaciones que deba o deban representar a los trabajadores.

El principal problema que se plantea en esta esfera es el de la representatividad sindical; cuando se procedió a debatir este instrumento jurídico, la Conferencia Internacional del Trabajo precisó que puedan concederse derechos preferentes en materia de negociación colectiva a las organizaciones más representativas.

Los Órganos de control han cuestionado las medidas adoptadas por los gobiernos, concluyendo que éstas restringen la negociación colectiva voluntaria; toda vez que, imponen el arbitraje obligatorio; existe intervención de las autoridades públicas en la redacción de los convenios colectivos; en ocasiones se anulan los convenios celebrados bajo pretexto de que contienen cláusulas contrarias, entre otras cuestiones.

La negociación colectiva, para ser eficaz, debe tener carácter voluntario y no implica el recurso a medidas de coacción que alterarían el carácter voluntario de dicha negociación.

⁵³ Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996, párrafo 782.

En el Convenio 154 *“Sobre la negociación colectiva,”* se enuncian más detalladamente los objetivos de las medidas dirigidas a fomentar la negociación colectiva, los cuales son además principios de la libertad sindical.

En nuestro país, al consagrarse el respeto a la libertad sindical en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional, se reconoce implícitamente el derecho a la libertad de actuación profesional, dentro de la cual se incluye la facultad de exigir la negociación colectiva de las condiciones laborales y su formalización en el contrato colectivo de trabajo.

Actualmente, nuestra Ley Federal del Trabajo, al definir el contrato colectivo 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 deba prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”*** (artículo 386), nos ofrece una de las definiciones más completas sobre el particular, por lo que, conforme a su contenido, la negociación conduce primordialmente a la fijación de las jornadas de trabajo; el monto de los salarios; los días de descanso para cada categoría y especialidad; la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; las bases para la integración y funcionamiento de comisiones mixtas que deberán funcionar en cada negocio de acuerdo con la ley, y otras estipulaciones que convengan las partes.

3.7 EL CONVENIO 151 SOBRE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA (1978).

Hemos visto que al adoptarse el Convenio 98, se excluyó a una categoría de trabajadores, existía una especie de vacío normativo que otorgara protección a los empleados públicos, llegándose así a reconocer la necesidad de crear una normatividad específica para esta categoría de trabajadores; si bien, el artículo 2º del Convenio 87 consagra el principio de

la no discriminación en materia sindical al expresar *“sin ninguna distinción,”* reconoce implícitamente la libertad sindical de los empleados públicos.

Sin embargo, los Órganos de control han señalado que ciertas legislaciones no reconocen su derecho de sindicación o, en caso de reconocer ese derecho, imponen restricciones en materia de afiliación o la legislación prohíbe a los mismos crear organizaciones mixtas.⁵⁴

Por ello, el tema referente a esta categoría de trabajadores fue incluido en el orden del día de la 64ª reunión de la Conferencia el 7 de junio de 1978, adoptando con ello el Convenio 151 denominado *“sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública,”* el cual, entró en vigor el 25 de febrero de 1981.

Se adoptó como instrumento complementario la Recomendación 159 que lleva el mismo nombre y que proporciona ciertas pautas destinadas a servir de referencia para la aplicación de algunos artículos del Convenio.

“Trata sobre la protección del derecho del personal de la administración pública a organizarse, y establece procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, la solución de conflictos y sus derechos civiles y políticos.”

Ha sido ratificado a la fecha por 44 Estados miembros, no así por México; consta de 17 artículos, divididos en siete partes denominadas progresivamente: campo de aplicación y definiciones, protección del derecho de sindicación, facilidades que deben concederse a las organizaciones de empleados públicos, procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo, solución de conflictos, derechos civiles y políticos y disposiciones finales.

⁵⁴ Estudio General de la Comisión de Expertos de 1994, párrafo 86.

3.7.1 LOS EMPLEADOS PUBLICOS

La expresión **empleado público** que utiliza el Convenio en comento, no ofrece una definición precisa, limitándose a designar a toda persona a quien se le aplique el Convenio de conformidad con el artículo primero; es decir, a todas aquellas personas empleadas por la Administración pública.

El primer problema a plantear es que entendemos por Administración Pública, conforme a la opinión de la Oficina Internacional del Trabajo dicha expresión debería aplicarse a todos los organismos o instituciones investidos de autoridad o función pública y que incumbe en primer lugar, a cada gobierno determinar qué organismos e instituciones son pertenecientes a la administración pública.

De este modo, el ámbito de aplicación del Convenio, por cuanto hace las personas que quedan protegidas bajo las garantías de este instrumento jurídico, comprende:

“a todas las personas empleadas por la administración pública en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales” (Art.1).

Respecto a las categorías de empleados públicos que no entran bajo la protección del tratado en comento; ha quedado establecido en primer lugar, que los parlamentarios, magistrados y otras autoridades públicas que ocupan cargos de carácter político por elección o por nombramiento, no están incluidos en dicho concepto.⁵⁵

En sus párrafos segundo y tercero, el artículo primero, excluye otras categorías de trabajadores al establecer, que será la legislación nacional la que determine hasta qué punto se aplicarán las garantías previstas en el Convenio a empleados públicos de alto nivel, empleados cuyas obligaciones de naturaleza altamente confidencial, las fuerzas armadas y la policía.

⁵⁵ VON POTOBSKY, Geraldo W., La Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit., p. 359.

3.7.2 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

1. Protección contra actos de discriminación antisindical.

En el estudio del Convenio 98, hemos señalado con precisión, la importancia de esta protección así como los principales obstáculos con que frecuentemente se tropieza en la práctica, por ello, consideramos inútil caer en repeticiones tratando nuevamente este tema, remitiéndonos en este apartado, únicamente al texto del artículo 4° del Convenio en comento.

El artículo 4°, reproduce casi literalmente lo dispuesto por el artículo 1° del Convenio 98 al establecer que los empleados públicos **“gozarán de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo,”** protección que se ejercerá contra todo acto que tenga por objeto:

- a) sujetar su empleo bajo condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o que deje de ser miembro de ella; y
- b) despedirlo o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de participación en ésta en las actividades normales.

Como se observa, la diferencia con el Convenio 98, consiste por un lado, en la referencia a “organización de empleados públicos” en lugar de organizaciones sindicales; y por otro, la participación en “actividades normales” ha sido remplazada por “fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, dentro de las horas de trabajo.”

Se ha manifestado con antelación, que una protección eficaz contra actos de discriminación antisindical en este caso, hacia los empleadores públicos así como sus organizaciones, implica la existencia de disposiciones legislativas que prohíban estos actos de discriminación y la no intervención de la autoridad pública en su carácter de empleador o Estado, en los asuntos internos de las organizaciones de empleadores públicos.

2. Protección contra actos de injerencia.

El artículo 5º, consagra el principio de que toda organización de empleados públicos debe gozar de protección contra actos de injerencia por parte de la autoridad pública; sin embargo, es preciso, en primer lugar establecer que se entiende por **organización de empleados públicos**.

De conformidad con el Convenio, dicha expresión ***“designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos,”*** es decir, toda organización plenamente reconocida, integrada por trabajadores de un mismo sector o de distintos sectores, con el objeto de fomentar y defender los intereses de sus afiliados.

La garantía establecida en el artículo 5º, como hemos señalado, entraña una protección a las organizaciones de empleados públicos, contra actos de injerencia de la autoridad pública en su calidad de empleador, ya sea en su constitución, funcionamiento o administración; actos que tiendan a *“fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.”*

Si bien, lo anterior está basado en el artículo 2º del Convenio 98, el artículo en estudio, consagra además el principio de autonomía sindical al establecer en su párrafo número 1 que las organizaciones gozarán de una ***“completa independencia respecto de las autoridades públicas.”***

Para brindar una protección eficaz contra estos actos de injerencia, es necesario que los gobiernos tomen medidas necesarias ya sea mediante disposiciones legislativas u otras que considere pertinentes y eficaces, a efecto de evitar abusos e intromisiones de la autoridad pública.

3. Derechos civiles y políticos.

De conformidad con el artículo 9°, los empleados públicos deben gozar de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de su libertad sindical, mismos que se encuentran establecidos en la Recomendación sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia en 1970; con reserva de las obligaciones que se deriven de su condición de empleado público y de la naturaleza de sus funciones dentro de la Administración pública.

3.7.3 CONDICIONES DE EMPLEO, PROCEDIMIENTOS PARA SU DETERMINACION

Lo dispuesto por el artículo 7°, ha sido redactado siguiendo el texto del artículo 4° del Convenio 98, pero con modificación sustancial, teniendo en cuenta la situación especial de los empleados públicos y los diversos métodos para determinar sus condiciones de empleo, al establecer:

“Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.”

“El Convenio 98 prevé solamente la negociación y los contratos colectivos, lo cual fue un elemento sustancial en la decisión de excluir del mismo a los funcionarios públicos en la administración del Estado.”⁵⁶

Se observa, que el artículo no utiliza la expresión “negociación voluntaria” como el Convenio 98, simplemente señala “negociación” expresando la necesidad de tratar de obtener un acuerdo por cualquier vía; cuando se hace referencia a los procedimientos que permiten asegurar una participación eficaz, se refiere primordialmente a la consulta y la negociación entre las organizaciones de empleados públicos y las autoridades públicas

⁵⁶ Ibidem, p. 368.

competentes; ya que al utilizar la expresión “o de cualesquiera otros métodos” deja a los gobiernos a través de su legislación u otros medios apropiados, el procedimiento de participación y de determinación de las condiciones de empleo.

3.7.4 SOLUCION DE CONFLICTOS

Cuando se planteen conflictos con motivo de la determinación de las condiciones de empleo, la solución debe darse por medio de la negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos o mediante procedimientos independientes e imparciales establecidos de modo que inspiren confianza de los interesados tales como la mediación, la conciliación o el arbitraje.

Esta disposición establecida en el artículo 8° del Convenio en comento, se refiere únicamente a los conflictos de intereses o económicos, es decir, a la determinación de las condiciones de empleo y no a los jurídicos o de derecho referentes a la forma de aplicación o interpretación de dichas condiciones.

Al igual que el artículo 4° del Convenio 98, el artículo 8° del Convenio en comento, establece la negociación como instrumento de solución a los conflictos que se susciten entre las partes a causa de la determinación de las condiciones de empleo, sin embargo, en la práctica las principales dificultades que surgen respecto al fomento de la negociación atañen al reconocimiento y representatividad de las organizaciones, esto significa que un sindicato que no ha logrado su registro no puede negociar, o bien, que aún estando registrado no sea considerado como el “más representativo” y por ende tampoco podrá negociar.

La solución de conflictos debe ser posible sea mediante la negociación o mediante procedimientos como la mediación, conciliación o arbitraje, cuyo objetivo primordial sea una mayor autonomía de los negociadores y sobre

todo un buen arreglo entre las mismas *“la experiencia demuestra que la simple intervención de un tercero, neutro, independiente y que goce de la confianza de las partes, suele bastar para reanudar un proceso de negociación que las partes por sí solas no logran sacar del estancamiento.”*⁵⁷

⁵⁷ Estudio General de la Comisión de Expertos de 1994, párrafo 247.

CAPITULO IV

EL SINDICATO EN MEXICO

La clase obrera ha luchado a lo largo de su historia por el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, en este sentido, los operarios han reaccionado para transformar el entorno socioeconómico de nuestro país, por lo que han hecho esfuerzos para poder unificarse y organizarse entre ellos y así formar una fuerza que les permita, en igualdad de condiciones, negociar el establecimiento de sus condiciones de trabajo.

“Han tenido la necesidad de agruparse para compensar la inferioridad que representa el encontrarse solo o aislado frente al empleador. Larga y penosa ha sido la lucha sostenida en todos los tiempos por la clase trabajadora, en busca siempre de mejores condiciones de vida y de trabajo.”¹

Sin duda, la manera más destacada de organizarse es a través del sindicato, expresado éste como la asociación de trabajadores (o patrones) que no sólo tiene como objetivo el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses de sus agremiados, sino que además es instrumento de resistencia, un factor de cambio, de transformaciones sociales que no puede abandonar la lucha por su libertad, su autonomía y por la justicia social.

Por desgracia, la realidad sindical dista mucho de sus objetivos; ha perdido capacidad de influencia en la vida social para convertirse en un instrumento conservador, opuesto a cualquier transformación y sin posibilidad de contribuir a mejorar las condiciones de la clase trabajadora.

Las prácticas del sindicalismo vigente exhiben con claridad los vicios y la degradación de las organizaciones, mismas que se han convertido de

¹LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho sindical, (1ª ed.), Op. Cit., p. 251.

manera creciente en un medio de opresión y control con marcada influencia empresarial.

La libertad sindical, tan invocada por el gobierno y algunos dirigentes sindicales sigue siendo solo una aspiración; hoy en día, formar un sindicato realmente democrático, es una tarea heroica.

Su autonomía y misión fundamental: el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses, ha pasado a segundo término, su alianza con el órgano de gobierno le ha hecho declinar en sus aspiraciones a cambio de excelentes posiciones políticas y económicas, que les ha hecho perder credibilidad no sólo frente a sus representados sino frente a la sociedad misma.

Esta realidad sindical ha derivado, en gran medida, porque los sindicatos no han desarrollado el verdadero rol que deben jugar como actores sociales, así como del liderazgo corrupto de la mayoría de los dirigentes sindicales que han manejado los sindicatos a su antojo, al ofrecer el control de las bases obreras al gobierno y protección a los empresarios, han logrado obtener perpetuidad en el poder, apropiación del patrimonio sindical y un sin fin de puestos públicos; preocupados por sus propios intereses que los de la colectividad, han arrojado a las organizaciones a la pobreza, al desprestigio y sin influencia social, esto hay que decirlo, propiciado por la apatía de la base obrera.

Este capítulo estudia al sindicato en el ámbito nacional, se analizan las figuras de la personalidad y capacidad jurídicas en la organización profesional, el momento de su otorgamiento y los inconvenientes que representa su registro ante las autoridades laborales; así como las limitaciones a su capacidad de actuación.

En otro apartado, se trata el “principio de autonomía,” garantizado por el Convenio 87 de la OIT y nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 359, se establecen sus características así como los obstáculos que en la praxis presentan los sindicatos al hacer valer este derecho.

También se analiza las formas de control que ejerce el Estado a través de sus órganos de gobierno y el sector patronal sobre los sindicatos; al hacerlo se exponen las formas de interpretación del control estatal así como la relación Estado-Sindicatos en nuestro país.

4.1 GENERALIDADES

Por naturaleza el hombre es un ser sociable, tiende a agruparse para satisfacer necesidades propias y las de los suyos ve, en la asociación, una forma de vida que le facilita resolver los problemas inherentes a su existencia; en esta visión, el Sindicato viene a ser para los trabajadores (o patrones), esa forma de organización, mediante la cual, buscan satisfacer sus objetivos, tanto individuales como colectivos.

“El acto de reunirse para instituir y representar una comunidad de personas, hacerla reconocible ante las demás, dar una serie de motivos y objetivos a su voluntad específica, a eso podríamos enmarcarlo bajo el sentido de organización.”²

El hombre conquistó primero la libertad individual de asociarse con sus semejantes y posteriormente, los trabajadores alcanzaron la libertad de agruparse como miembros de una clase social para defender sus intereses colectivos a través del Sindicato.

² BRACHO, Julio, De los gremios al sindicalismo, Genealogía Corporativa, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, 1990, p.9.

El Sindicato respondió a una necesidad, por ello Mario de la Cueva lo define como *“un grupo social necesario organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo.”*³

En nuestro país, la Constitución de 1917 en su artículo 123 fracción XVI, consagró como garantía social el derecho de asociación profesional, no solo de los trabajadores, sino también de los patrones, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales u otras formas de organización.

El derecho de sindicación, garantizado por nuestra Constitución, de igual forma se encuentra consagrado a nivel internacional por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país, mismo que de acuerdo con el artículo 133 constitucional, constituye norma suprema de la nación, de observancia general en todo el país y aplicable en todo lo que beneficie a la clase trabajadora.

El primer aspecto del derecho de libre sindicación lo encontramos en la facultad del trabajador de sumar su voluntad a la de otros para constituir un sindicato o de ingresar a uno ya constituido, sin necesidad de tener autorización previa para ello (Art. 357 LFT).

La constitución del Sindicato desde una perspectiva social, atiende fundamentalmente a la necesidad que los trabajadores (y patrones) tienen, de unirse para la defensa de sus intereses *“detrás de su constitución podría encontrarse el espíritu gregario del hombre, que lo lleva a unir sus fuerzas enómeno que a partir del Trabajo como acción fundamental del hombre, se ha presentado en la historia bajo formas distintas.”*⁴

³ CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, t. II, Op. Cit., pp. 251-252.

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Porrúa, México, 1983, p.35.

Independientemente de la personalidad jurídica que deriva del acto de constitución del sindicato, la realidad es que su vigencia jurídica se condiciona a su registro; de éste depende la capacidad de obrar del sindicato frente a terceros.

Entendemos por registro *“el típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho la constitución de los sindicatos y puede operar, aún presuntivamente cuando el registro se otorga automáticamente.”*⁵

A pesar de que los artículos 357 de la Ley Federal del Trabajo y 7° del Convenio 87, establecen que la personalidad jurídica no puede estar sujeta a condiciones que limiten el derecho de trabajadores y patrones a formar las organizaciones que estimen convenientes y en particular a una autorización previa; en nuestro país, el registro sindical *“representa la legalización del control del Estado sobre el movimiento obrero que desde el punto de vista político, puede definirse como el derecho de concesión sindical por parte del Estado.”*⁶

El registro es un acto meramente declarativo, de naturaleza administrativa, que en ningún caso debería tener efectos constitutivos, ya que *“sólo constata el interés jurídico de las personas consignado en la norma objetiva de derecho.”*⁷

El solo registro de la organización no es suficiente, a pesar de que el artículo 374 de la Ley laboral indica que los sindicatos “legalmente constituidos” son personas morales y tienen capacidad para defender ante las autoridades sus derechos y ejecutar las acciones correspondientes

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 754.

⁶ LARRAGAÑA, Eduardo et. al., Derecho Laboral en México, Realidad y Encubrimiento, Universidad Autónoma Metropolitana, 1991, p.25.

⁷ Idem.

(fracción III), el artículo 365 señala que los sindicatos “deben registrarse;” en un capítulo ajeno a la regulación de los sindicatos, incluido en las reglas procesales, el artículo 692 fracción IV dispone que **“los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.”**

La realidad es que sin la constancia del registro no podrán actuar los representantes sindicales ante ninguna autoridad, lo que les impide el ejercicio de sus derechos y en particular los de contratación colectiva, huelga y la defensa de los intereses de sus miembros; se le niega, de esta manera, total validez al acto constitutivo.

Un segundo aspecto lo constituye, la libertad sindical en sentido negativo, el cual consiste en el derecho que tiene el trabajador de no ingresar a un sindicato o el derecho de no afiliación; el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo consagra estos principios cuando señala que **“a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.”**

Esta libertad se ve obstaculizada por la aplicación de las cláusulas de exclusividad sindical en sus dos aspectos, de admisión o de separación, ésta última a pesar que ha sido declarada inconstitucional por la Suprema Corte, aún no han sido desterrada de la Ley Laboral y de los Contratos Colectivos; utilizándola como control de la dirigencia sindical para mantener la afiliación de los trabajadores.

La sindicación forzosa, implica la negación de la propia libertad, si bien unifica al movimiento obrero en la lucha por sus reivindicaciones, niega la libertad del trabajador consagrada por el artículo 358 de la Ley Laboral; ante esta situación, el trabajador, prefiere perder su libertad, que perder su empleo.

La sindicación del trabajador, pese a que en la mayoría de los casos ha sido obligatoria, implica un derecho preferencial cuando se presentan vacantes o puestos de nueva creación; de existir contrato colectivo de trabajo y éste contenga cláusula de admisión, el trabajador sindicalizado tendrá preferencia a ocupar la vacante o el puesto correspondiente por el sólo hecho de pertenecer al sindicato y serle fiel a su dirigencia; dejando de lado, el artículo 154 de la Ley Laboral.

Por otra parte, hablar de la autonomía de las organizaciones sindicales, implica el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, libre elección de sus representantes, organizar su administración y sus actividades y a la formulación de su programa de acción.

Se orienta a proteger a la organización contra todo acto de injerencia tanto del Estado como de empleadores y dirigentes de otras organizaciones profesionales; viene a ser una manera de actuar dentro de un margen establecido por el Estado, es una relación en la que predomina la bilateralidad, *“se trata de un do ut des en el que los dos sujetos de la relación son interdependientes,”*⁸ es decir, implica que el Estado *“conceda de una parte, beneficios políticos a los dirigentes y de la otra, que ponga oídos sordos a cualquier denuncia que los trabajadores hagan de los manejos indebidos de sus dirigentes.”*⁹

El órgano de gobierno en contubernio con líderes sindicales ha establecido, en forma paralela, mecanismos de control de los sindicatos, mismos que han sido utilizados como instrumentos de presión en contra de los trabajadores.

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 636.

⁹ Idem.

En la actualidad, nuestro país vive una crisis del movimiento sindical debido al abandono de sus fines; prevaleciendo más su interés político partidario sobre el laboral; y a la inobservancia de sus principios, por la ausencia de una verdadera democracia sindical.

4.2 LA PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO

La naturaleza jurídica del acto constitutivo del sindicato, lo constituye el negocio jurídico, es decir, *“la manifestación de voluntad, dirigida a la producción de determinados efectos de derecho, previstos por el ordenamiento legal, en la medida en que su objetivo conduce a crear a una nueva persona moral, debe reconocérsele el carácter de negocio jurídico colectivo.”*¹⁰

Se requiere que los trabajadores ejerzan su libertad sindical positiva, es decir, el derecho de constituirse en una asociación profesional, *“la ley presume que el consentimiento debe otorgarse en una asamblea constitutiva, pero no condiciona su celebración a ningún requisito, por lo que bastará que se efectúe de acuerdo a las reglas habituales.”*¹¹

El fin, como elemento esencial en la constitución del sindicato, debe ser *“la tarea hacia la cual irá encaminada la conducta de los miembros de la organización,”*¹² mismo que ha quedado establecido en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo: ***“...constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”***

La constitución de las organizaciones profesionales, se encuentra garantizada por el artículo 357 de nuestra Ley laboral, el cual a la letra dice:

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Op. Cit., p. 36.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 745.

¹² GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad jurídica, Porrúa, México, 1990, p. 89.

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

En el mismo sentido, el Convenio 87 de la OIT, firmado y ratificado por México, en su artículo tercero ha dejado establecido:

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

Una vez que se ha constituido el sindicato, procede su registro ante la Dirección General de Registro de las Asociaciones, dependencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, dependiendo de la naturaleza federal o local del sindicato que pretenda registrarse.

Se explica como un procedimiento administrativo realizado por las autoridades registradoras para formar un archivo y dar constancia de que el sindicato reunió los requisitos de ley.

Se ha determinado que su efecto, es sólo declarativo, ya que de su otorgamiento no depende la personalidad jurídica de la organización profesional, sin embargo en la práctica, sindicato que no cuente con el debido registro, generalmente no es respetado ni por las empresas ni por las autoridades, *“la personalidad jurídica de los sindicatos no debe quedar sujeta a condiciones previstas impuestas por la autoridad.”*¹³

El sindicato adquiere su personalidad jurídica a partir de su constitución, ya que al quedar legalmente constituido, desde ese momento existe y por ende tiene vida jurídica, su constitución implica la aptitud de ser

¹³ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos básicos de derecho del trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1996, p. 125.

sujeto de relaciones jurídicas, *“la constitución del sindicato es anterior a su registro, ya que no puede registrarse lo que no existe,”*¹⁴ en este sentido, el artículo 374 de la Ley laboral le atribuye personalidad jurídica al sindicato *“legalmente constituido,”* mas no al que deba estar debidamente registrado.

*“Es indudable que la asociación, como persona jurídica, nace desde el momento en que la voluntad de los trabajadores es expresada a través de la propiamente la actuación legal del gremio.”*¹⁵

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado:

*“La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro.”*¹⁶

No obstante, el legislador ha atribuido erróneamente al sindicato, la naturaleza de ser *“persona moral,”* expresión que no atiende a la esencia del sujeto, toda vez que al referirse a la moralidad nos lleva a un orden de ideas distinto al jurídico; *“lo moral va más allá del orden jurídico, no es posible atribuírsela a un sujeto de derecho como sería la asociación profesional que no tiene la menor intención de ir más allá de lo estipulado por el orden normativo laboral;”*¹⁷ por ello, creemos conveniente y más apropiado denominarle *“persona jurídica colectiva,”* para referirnos a una agrupación de trabajadores (o patronos) con cierta afinidad y con un objetivo en común tendiente a realizarla en conjunto, con plena capacidad para ser titular de derechos y obligaciones, y para actuar frente a terceros.

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 767.

¹⁵ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad jurídica, Op. Cit., p. 168.

¹⁶ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Quinta Época, t. XLVIII, p. 273, Cuarta Sala.

¹⁷ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad jurídica, Op. Cit., p.136.

4.3 LA CAPACIDAD DEL SINDICATO

El primer atributo de la personalidad es la capacidad, por capacidad entendemos la aptitud del sujeto para ser titular de derechos y obligaciones, de ejercer los primeros y contraer y cumplir los segundos en forma personal y comparecer en juicio por derecho propio.

La capacidad comprende dos especies: una substancial o de fondo, la cual implica la posibilidad de la titularidad de derechos y obligaciones y a la que suele denominarse capacidad jurídica o capacidad de goce; la otra, la capacidad de obrar o de ejercicio, a su vez implica, ejercer derechos y cumplir obligaciones, y la de intervenir en juicio.

De conformidad con el artículo 26 del Código Civil para el Distrito Federal vigente, ***“las personas morales pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución.”***

La capacidad de obrar de la organización profesional, se encuentra limitada en razón de su objeto, naturaleza y fines; es decir, no pueden adquirir bienes o derechos o reportar obligaciones que no tengan relación con su objeto y fines propios, en este sentido, el legislador ha dejado establecido en el numeral 374 que:

***“Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:
I. Adquirir bienes muebles;
II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución...”***

El sindicato al ser considerado persona moral, entendida como una ficción jurídica o ente sin vida física propia, requiere de personas físicas con plena capacidad de ejercicio que lo represente, en este sentido, nos referimos a sus representantes sindicales, ello se observa en la última

fracción del artículo citado previamente y del contenido del numeral 376 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

Si bien, el sindicato goza de personalidad jurídica desde el momento en que se constituye, aún antes de obtener su registro, tiene capacidad restringida porque sólo puede actuar hacia su interior, no obstante, para actuar al exterior y cumplir sus fines como ente social, requerirá del famoso “reconocimiento” del sindicato y de su directiva, en base al artículo 692, fracción IV de la Ley laboral:

“Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.”

“Ningún caso se hará a un sindicato que pretenda actuar sin la constancia de reconocimiento de su mesa directiva. La norma no deja alternativas para una comprobación diferente de la representación y es imperativa en cuanto a ordenar que se haga a través de la certificación oficial.”¹⁸

4.4 LA AUTONOMIA SINDICAL

La autonomía como principio reconocido por el derecho, *“otorga peculiaridad a los órganos y a las entidades jurídicas, que actúan conforme a*

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p.769.

su propia normatividad, en aras de cumplir adecuadamente con sus funciones y objetivos.”¹⁹

Implica una autodeterminación, esto es, la posibilidad de dictarse para sí mismo normas de conducta; *“que tiene vida independiente, o que funciona por sí solo, sin depender de otro órgano o sistema,”*²⁰ resulta ser dentro del derecho sindical, *“una cualidad del sindicato en relación a otras entidades,”*²¹ en otras palabras, consiste *“en el modo que tiene el sindicato de dirigirse asimismo en cuanto a su régimen interno.”*²²

Dentro de nuestro marco legal, este principio ha quedado establecido en el numeral 359 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer:

“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.”

En este mismo sentido, el Convenio 87 de la OIT, estudiado en nuestro capítulo anterior, consagra el principio de la autonomía sindical en su artículo 3°, en las mismas condiciones que nuestra Ley laboral.

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

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación a la autonomía sindical ha sostenido:

¹⁹ CHARIS GÓMEZ, Roberto, Reflexiones Jurídico Laborales, Op. Cit., p. 132.

²⁰ RALUY POUDEVIDA, Antonio, Diccionario Porrúa de la Lengua Española, 51ª ed., Porrúa, México, 2005.

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 633.

²² GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad jurídica, Op. Cit., p.60.

“Es principio del derecho mexicano del trabajo, conforme a la fracción XVI del artículo 123 constitucional y a los artículos 356, 357, 359, 366 y 368 de su ley reglamentaria, el de la autonomía de la asociación, misma que se interpreta como la capacidad de organización, de creación del estatuto al que habrán de constreñirse sus socios, de administración de su patrimonio, de funcionamiento y de actividad externa para el logro de sus fines

23

El artículo 359 de la Ley laboral, en la práctica es letra muerta; “la autonomía” para las organizaciones sindicales aún sigue siendo una aspiración, mientras persista la intromisión de las autoridades laborales y de los empleadores, y se les sigan concediendo a los dirigentes sindicales facultades ilimitadas para manejar a los sindicatos a su antojo, no existirá una verdadera independencia de las organizaciones para decidir libremente el camino que han de seguir para cumplir con sus objetivos; los trabajadores en cada paso que pretender dar, ven truncadas sus aspiraciones por la serie de restricciones que limitan su libertad.

Precisamente los obstáculos que con frecuencia se encuentran las organizaciones al hacer valer su autonomía, derivan de conductas y determinaciones de la autoridad laboral en pleno ejercicio de su discrecionalidad, en función de los intereses que considera proteger, es decir, los de la parte patronal y de aquellos dirigentes sindicales que no defienden a los trabajadores, sino sus propios beneficios económicos y políticos; no se puede ser juez y parte a la vez.

Pocas veces se analizan las conductas patronales, y se da mayor importancia a la injerencia que tiene el gobierno y las autoridades laborales hacia las organizaciones, no obstante, debemos tener en cuenta, que los patronos son quienes escogen a su sindicato cuando se firma un contrato

²³ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Séptima Época, Quinta parte, Vol. LXXXVII, Cuarta Sala, p. 77. Tesis Aislada.

colectivo de trabajo; resulta con frecuencia que cuando un sindicato pretende la firma del Contrato Colectivo, es informado por la autoridad laboral que no es posible acceder a su pretensión ya que existe un contrato colectivo vigente, aparentemente pactado entre el patrón y un sindicato, que desde luego ellos desconocen, esto es, un sindicato de los llamados de “protección patronal,” mismo que no tiene ningún trabajador afiliado en esa empresa.

Los contratos de protección practicados en más de un 90% en nuestro país, son simulación de acuerdos contractuales en materia laboral entre una empresa y la representación sindical de los trabajadores a su servicio. *“Los calificamos como simulación porque en realidad son firmados y revisados al margen de los trabajadores que supuestamente están representados.”*²⁴

Se firman a solicitud de los empresarios, pero con la anuencia del gobierno y mediando importantes ganancias económicas para los líderes sindicales; el objetivo es formalizar las condiciones de trabajo con las que la empresa pretende laborar, establecidas y garantizadas mediante la contratación colectiva.

Este tipo de prácticas contractuales aseguran que en ningún supuesto se presentará conflictividad laboral en tanto que la contratación colectiva se encuentre formalmente establecida; sin embargo, implican violentar los derechos alcanzados por los trabajadores, ofertar la mano de obra cada vez más barata y condiciones de trabajo más flexibles.

Por otra parte, en relación al régimen estatutario de las organizaciones profesionales, parte de la doctrina, manifiesta que el legislador impone limitaciones a la facultad del sindicato para redactar su estatuto y determinar su programa de acción; pues señalan que el artículo 371 de la Ley laboral

²⁴ GONZÁLEZ GUERRA, José Merced y Antonio Gutiérrez Castro, El sindicalismo en México, Plaza y Valdés editores, México, 2006, p. 115.

impone un contenido obligatorio de requisitos que deberá cumplir el sindicato, o de lo contrario le será negado su registro.

Por el contrario, es opinión personal considerar que el artículo señalado, no contraviene los principios de libertad y autonomía sindical, el legislador no pretendió imponer limitaciones en la actuación de los sindicatos, simplemente decidió establecer una serie de lineamientos que deben “observar” al momento de redactar la norma que los regirá como organización.

La palabra “contendrán” ha sido criticada y entendida en un sentido de obligatoriedad, ya que al señalar el artículo 371 “los estatutos de los sindicatos contendrán” la doctrina advierte que implica que los sindicatos deben acatar estrictamente el contenido de dicho artículo; no obstante, se debe dejar claro que es el sindicato, quien decide la forma en cómo ha de organizarse; la ley laboral establece entre otras cosas, que los estatutos deben contener el procedimiento para elegir de su directiva y el periodo de duración de la misma, en nada se está violentando su autonomía, no se está interviniendo en asuntos internos, por que el sindicato (a través de la asamblea) es quien establece las reglas para elegir a sus representantes y la duración de su cargo.

Lo que se pretende con ello, es que el sindicato “informe” a la autoridad laboral la forma en que ha decidido organizarse y bajo que normas se regirá; la ley le otorga abiertamente libertad para ello, lo que se deduce de la fracción XV del mismo artículo al dejar al libre albedrío de la organización establecer en su estatuto ***“las demás normas que apruebe la asamblea.”***

Otras de las cuestiones que se plantean, como obstáculos a la autonomía de las organizaciones, principalmente por parte de las dirigencias sindicales, es respecto a la rendición de cuentas, los cambios de directiva, las modificaciones a los estatutos y las altas y bajas de los agremiados,

temas que se trataran en el siguiente capítulo, por el momento, sólo dejaremos establecido, que un sindicato verdaderamente democrático exige no sólo transparencia en el manejo de los fondos y las cuotas de los trabajadores; sino además exige renovación de sus representantes, mas no dictaduras sindicales impuestas a los trabajadores; cambios en sus estructuras internas, pero sobre todo, la democracia sindical exige la participación de los trabajadores.

No es posible hablar de una autonomía sindical en nuestro país *“mientras el sistema político continúa utilizando y manipulando al sindicalismo, como lo ha venido haciendo a través del sometimiento y la postura claudicante, abyecta y corrupta de los líderes han convertido nuestras organizaciones en comparsas que legitiman a un sistema decadente, que ya no satisface a las aspiraciones del pueblo mexicano.”*²⁵

Se trata de una autonomía *“de contentillo”* ya que los sindicatos, son plenamente dependientes del poder público *“el sindicalismo es autónomo en cuanto que el Estado tolera todo tipo de arbitrariedades de los dirigentes y no participa en la vida interna de los sindicatos, poniendo oídos sordos a las quejas de los agremiados e ignorando los frecuentes malos manejos económicos de los líderes.”*²⁶

Si bien, la legal existencia del principio de autonomía sindical se encuentra establecido en el numeral 359 de la Ley laboral, prácticamente en la vida jurídica resulta ser más que una meta, hoy en día difícil de llegar.

La intromisión de las autoridades públicas, empleadores y centrales obreras en los asuntos internos de los sindicatos y la sumisión de éstos hacia ellos, refleja claramente la subordinación de las organizaciones en aras de

²⁵ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, (3ª ed.), Op. Cit., p. 205.

²⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., pp. 636-637.

lograr sus objetivos, que en ocasiones mas que laborales resultan ser político-partidarios y en beneficio de sólo unos cuantos.

Nos atreveríamos a decir, que más que autonomía, la vida sindical refleja una heteronomía en relación con el órgano de gobierno, con el empleador y con las grandes centrales obreras; quienes le marcan el camino a seguir y bajo determinados lineamientos que ha de cumplir, de lo contrario más pronto de lo que se imagina, tenderá a desaparecer.

4.5 LOS DERECHOS DE PREFERENCIA

En torno al sindicato, la igualdad como derecho, no se encuentra expresada en forma absoluta en nuestra legislación laboral, resulta ser una posibilidad que se ve reflejada en las normas laborales, ejemplos de ello, los encontramos en las prohibiciones que imponen los numerales 362, 363 y 372 de la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores extranjeros, menores y de confianza.

Por ello, se han concebido a los derechos de preferencia como *“instrumentos jurídicos de la desigualdad,”*²⁷ que si bien ponen de manifiesto el nacimiento de la relación laboral para el ascenso del trabajador, *“se trata de una preferencia de segundo nivel, que respeta cualquier disposición contractual colectiva fundada en la cláusula de admisión,”*²⁸ constituyendo de esta manera, limitaciones a la libre selección de personal.

La palabra *preferencia* deriva del latín *preaferens-entis*, participio de *preferre*, preferir; que en algunas de sus acepciones, significa *“primacía, ventaja o mayoría que una persona o cosa tiene sobre otra, en valor o merecimiento. Elección de una persona o cosa entre varias; inclinación favorable o predilección hacia ella.”*²⁹

²⁷ Ibidem, p.348.

²⁸ Ibidem, p. 349.

²⁹ RALUY POUDEVIDA, Antonio, Diccionario Porrúa de la Lengua Española, Op. Cit.

El antecedente de los derechos de preferencia, encuentra su fundamento en el artículo 111 fracción segunda de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Las condiciones para que surja el derecho a la preferencia, en base al artículo 154 de la Ley laboral vigente, son:

1. La inexistencia de pacto colectivo y
2. De existir éste, no contenga cláusula de exclusión por ingreso.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado al respecto que *“si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene cláusula de admisión, no desaparece la obligación a cargo del patrón de preferir a los traba*

los sindicatos quienes se sustituyen en la obligación patronal respecto a la preferencia ocupacional en favor de los trabajadores, cuando están en las circunstancias previstas por el artíc

30

Por consiguiente, si el pacto colectivo contiene cláusula de exclusividad, las plazas vacantes o puestos de nueva creación, serán cubiertos por las personas que designe el sindicato; ya que el efecto de la cláusula, es obligar al patrón a aceptar únicamente a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo.

No obstante, de no existir Contrato colectivo, o de que éste no contenga la cláusula en cuestión, en principio se reconoce la facultad del empleador de seleccionar a su personal; sin embargo, legalmente, se le impone la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a los que tienen a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo sean.

³⁰ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Séptima Época, Quinta parte, Vol. LXXXVII, Cuarta Sala, p. 77. Tesis Aislada.

En este sentido, los factores de preferencia, siguiendo el orden de prelación establecido por el legislador en el artículo 154, son:

1. Nacionalidad mexicana.
2. Servicios prestados satisfactoriamente, por mayor tiempo.
3. El hecho de tener a cargo una familia, y no tener otra fuente de ingreso económico.
4. El pertenecer a un sindicato.

La responsabilidad por la violación a los derechos de preferencia depende en gran medida, de la existencia de la cláusula de ingreso; misma que brinda a los dirigentes sindicales la exclusividad de determinar quienes pueden ingresar a laborar al centro de trabajo o establecimiento; su inexistencia implica, aplicar el orden establecido en el numeral 154 de la Ley en cita, pero si el empleador, hace caso omiso a tal orden y niega al trabajador el derecho de ascender o de ocupar el puesto de nueva creación, incurrirá en responsabilidad obligándose, a consideración del propio trabajador, a reinstalarlo al puesto correspondiente o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario y al pago de los salarios caídos.

El procedimiento para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 155 del ordenamiento laboral, consiste en que el trabajador que se encuentre en alguno de los supuestos para ocupar el puesto correspondiente, tiene dos posibilidades:

La primera de ellas, implica presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tiene a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de él; si prestó servicio con anterioridad y por cuanto tiempo; la naturaleza del trabajo que desempeñó; y la denominación del sindicato al que pertenezca, a fin de que sea llamado a ocupar la vacante o crearse algún puesto nuevo.

La segunda, consiste en que el trabajador se presente a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funde su solicitud.

Para el Dr. José Dávalos, el problema que se presenta independientemente del procedimiento se relaciona con el cómo y quién valora los méritos del trabajador que aspira a ocupar la vacante o puesto de nueva creación, *“la Ley no establece un sistema evaluativo y, por lo mismo, se hace muy difícil poder aplicar el derecho de preferencia; es por ello que resulta necesario el establecimiento de un sistema para determinar cual de los trabajadores merece ocupar la vacante.”*³¹

Se ha dicho que el legislador, lo único que ha pretendido es fomentar la sindicalización de los trabajadores, a fin de evitar que el empleador entre en conflicto al momento de la preferencia de trabajador respecto de otro, en la práctica, sucede que habitualmente se ha abusado de este derecho, al otorgar amplias facultades a la directiva sindical para elegir libremente el trabajador que ha de ocupar la vacante, incluso rebasando los procedimientos establecidos en sus mismos estatutos, normalmente propone a aquel trabajador que favorezca sus intereses personales o lo hace en pago a favores recibidos, negándole la oportunidad, a aquellos trabajadores que en razón de su antigüedad, capacidad y aptitud, merezcan por derecho, ascender a un mejor puesto.

Por ello, es necesaria la supresión de la “cláusula de admisión,” por ser considerada contraria al principio de libertad sindical, que si bien inicialmente constituyó *“un instrumento de defensa y de combate de la tendencia sindical,”*³² hoy en día, es empleada en perjuicio de la misma clase trabajadora, y por sus mismos dirigentes al permitir el famoso “clientelismo” en contubernio con el empleador, negando toda posibilidad de ascenso al

³¹ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, 7ª ed., Porrúa, México, 1997, p. 233.

³² CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo, t. II, p.306.

trabajador que con sacrificio, ha logrado mantener su trabajo y que merece mejorar sus condiciones de vida.

“Esto genera prácticas viciosas y corruptas, tanto del sindicato que tiene el monopolio de las plazas vacantes o de nueva creación de los trabajadores de base como del patrono o sus representantes cuando desean favorecer, en especial a sus amigos o familiares.”³³

La preferencia, no debe ser condicionada a ser mexicano, sindicalizado, tener una familia a cargo o tener más tiempo trabajando en la empresa; el trabajo, debe medirse en base a la calidad con que se desempeña, en la medida en que se cuenten con los conocimientos, aptitudes y habilidades para realizarlo con esfuerzo y dedicación; deben desterrarse los sistemas de corrupción que imperan al interior no solo de la fuente del trabajo sino del propio sindicato, urge la depuración de personal no solo de la nómina sino de la misma empresa, de aquellos que normalmente ocupan puestos privilegiados, goce de sueldos elevados, e inamovilidad para ser destituidos de su empleo, protegidos no solo por el empleador sino incluso por el propio sindicato.

4.6 LA CLÁUSULA DE EXCLUSION

Las cláusulas de preferencia sindical, a finales del siglo XIX, no solo fueron consideradas como necesarias, sino incluso indispensables, en aras de lograr la formación, integración y consolidación de los sindicatos; a partir de la segunda mitad del siglo XX, esas cláusulas comenzaron a cuestionarse en la medida en que limitaban el surgimiento de más de un sindicato en una empresa o rama industrial, es decir, no permitían la consolidación del pluralismo sindical y de la libertad sindical, tanto en su aspecto positivo como en el negativo; además se prestaban al abuso por parte de los sindicatos

³³ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, (1ª ed.), Op. Cit., p.272.

corporativos y antidemocráticos; no obstante su gran cuestionamiento, continúan plasmadas en la ley.

En la evolución del movimiento obrero, se ha transitado a la etapa del pleno reconocimiento de la libertad sindical en la legislación extranjera, y en el caso de nuestro país, al primer precedente que declara la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación; precedente que de ninguna manera modifica la Ley Federal del Trabajo.

Las cláusulas sindicales que con mayor frecuencia se incluyen en la contratación colectiva suelen denominarse:

1. *Cláusula del taller cerrado o close shop*, por la que se reserva el empleo a trabajadores exclusivamente sindicalizados y se impide al empleador contratar a quienes no pertenezcan al sindicato titular del contrato.
2. *Cláusula de taller sindicado o union shop*, por la que se exige que el trabajador se afilie al sindicato titular del contrato, en caso contrario, éste será separado del trabajo.
3. *Cláusula de empleo preferenteo preferential hiring*, ésta impone al patrón la obligación de preferir a los trabajadores afiliados.
4. *Cláusula de exclusión por separación o de mantenimiento de la afiliación*, que obliga al empleador a separar a quienes hayan dejado de pertenecer al sindicato.
5. *Cláusula de ventajas reservadas o reserved benefits*, que otorga beneficios únicamente a los afiliados.
6. *Cláusula check-off*, la cual prevé el descuento al salario, de las cuotas sindicales por parte del patrono; quienes no pagan ninguna cuota y se aprovechan de los beneficios sindicales, se les denomina, despectivamente free rider, que se asemeja al ciudadano que no quiere pagar impuestos.³⁴

³⁴ LASTRA LASTRA, José Manuel, "La libertad individual y colectiva del trabajo ¿en pugna con la Constitución?," Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XXXV, núm. 104, México, Mayo-Agosto, 2002, p. 12

En nuestro país, el primer antecedente de la incorporación de las cláusulas de exclusividad, surgió en 1916 y 1927 en los pactos colectivos la compañía de Luz y Fuerza del Centro y de la Convención Textil.

En la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo de 1970, según reseña Mario de la Cueva, la Comisión redactora se enfrascó en la discusión que oponía la libertad sindical negativa a las cláusulas de preferencia sindical, y en particular, a las cláusulas de exclusión por ingreso o separación; no obstante, para no generar un largo debate y oposición del sector sindical, la Comisión redactora decidió mantener las cláusulas de exclusión en la Ley Federal del Trabajo.

A partir de ese momento, la Corte conoció de controversias en torno de algunos aspectos relacionados con la cláusula de exclusión, pero no analizó su constitucionalidad o inconstitucionalidad:

1. El empleador no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, ya que ello equivaldría a que el empleador tuviera injerencia en el sindicato (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 24, p. 31).
2. En caso de una aplicación irregular de la cláusula de exclusión, la única obligación para la empresa consiste en la reinstalación del trabajador, sin que se le pueda imponer la obligación de pagar salarios caídos, ya que no fue por su voluntad separar al trabajador (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 25, p. 323)
3. La comprobación de la correcta aplicación de la cláusula de exclusión por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 26, p. 34), así como la satisfacción de todos los requisitos señalados en el contrato colectivo de trabajo, en los estatutos

sindicales y en la Ley Federal del Trabajo (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 27, p. 35).

Es hasta el año 2000, cuando resuelve sobre la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación,³⁵ señalando que la resolución no estudia o no declara la constitucionalidad o inconstitucionalidad de otro tipo de cláusulas, en particular, aquellas que condicionan el ingreso a una empresa mediante la afiliación a un sindicato.

La cláusula de exclusión, también conocida como de consolidación sindical, tiene por objeto *“promover y exigir la solidaridad de los miembros inscritos al sindicato, no solo entre los trabajadores, sino también con la organización.”*³⁶

Esta cláusula, en nuestro derecho positivo, se desdobra en dos aspectos: la cláusula de admisión y la de separación o expulsión; la primera es explicada como aquella que establece la obligación del patrón de contratar solamente a los trabajadores que proponga, en su momento, el sindicato titular del contrato colectivo, para ocupar las plazas vacantes o de nueva creación; la cláusula por separación, por el contrario, constriñe al patrón a separar de su empleo, sin responsabilidad, a los miembros del sindicato que se hubieren separado de éste, o hayan sido expulsados de su seno.

Han sido definidas como *“normaciones de los contratos colectivos y de los contratos-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato.”*³⁷

³⁵ Amparo directo en Revisión 1124/2000. Quejosos: Abel Hernández Rivera y otros. Recurrente: Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y similares de la República Mexicana.

³⁶ SANTOS AZUELA, Héctor, “Autonomía colectiva y derecho sindical,” Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XXXIII, núm. 99, México, Septiembre-Diciembre 2000, p. 13.

³⁷ CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, t. II, Op. Cit., p. 307.

En ambos casos, sin duda se violenta la libertad sindical en sus dos aspectos: positiva y negativa; son censuradas por su inconstitucionalidad pues atentan contra la estabilidad en el empleo y la libertad sindical individual de los trabajadores, y contra la propia libertad colectiva de las organizaciones profesionales de aquellos. En efecto, la expulsión de los obreros disidentes desalienta el desarrollo de los sindicatos minoritarios o impide la formación de nuevas organizaciones sindicales; no es válido el argumento de que prevalece el interés colectivo de consolidar el sindicato, sobre aquél individual del trabajador afectado por la cláusula.³⁸

4.6.1 CLÁUSULA DE PREFERENCIA SINDICAL POR INGRESO

La Ley de 1931, la definió en su artículo 48 como *“una formación del contrato colectivo o del contrato ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados.”*

La Ley de 1970, la retoma en el numeral 395, no la define, se aboca únicamente a establecer los efectos de la misma.

“En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.”

La inclusión de esta cláusula en el pacto colectivo, establece que únicamente pueden ingresar a la empresa los trabajadores que sean miembros del sindicato, pero una vez que la persona ha sido propuesta e ingresada al trabajo, la misión de la cláusula de admisión concluye; limitando la facultad del empleador de seleccionar a su personal.

En el apartado precedente se dejó establecido, que de existir contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, será inaplicable lo dispuesto

³⁸ SANTOS AZUELA, Héctor, “Autonomía colectiva y derecho sindical,” Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Op. Cit., p. 14.

por el artículo 154 de la Ley laboral; en estas circunstancias, será el sindicato quien designe el personal que ocupará las vacantes o puestos de nueva creación, *“su efecto inmediato fue el tránsito de la selección y designación del personal que prestaría el trabajo, que pasó del patrono al facultad irrestricta de designar libremente las personas que ejecutarán las diversas actividades de la empresa.”*³⁹

Quienes más atentan contra la libertad sindical son las propias organizaciones profesionales, al ejercer coacción sobre los trabajadores con el fin de inducirlos a la afiliación, que en caso de negarse, simplemente no tendrán acceso al empleo; por ello, esta cláusula de exclusividad así como limita al empleador la libre contratación de personal, niega al trabajador no sindicalizado la oportunidad de ingresar a trabajar a una empresa o el derecho de ascender dentro de la misma.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, ha manifestado que en la medida en que se encuentren en vigencia cláusulas de seguridad sindical que exijan la afiliación a una organización dada como condición para obtener trabajo, se produce una discriminación injusta al establecerse condiciones irrazonables para la afiliación de las personas que la soliciten.

Si bien la Ley Federal del Trabajo garantiza la libertad sindical positiva, esto es, la libre elección del trabajador para decidir formar parte de un sindicato o abstenerse de ello, otorgándole protección al establecer que la aplicación de la citada cláusula, no causará ningún perjuicio si no se sindicaliza; la realidad laboral muestra con mayor frecuencia, prácticas de los dirigentes para someter a los trabajadores a afiliarse, ya que ante la falta de credibilidad y debilitamiento de las organizaciones sindicales, mediante hostigamientos y amenazas de pérdida o negación del empleo, obligan al

³⁹ CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, t. II, Op. Cit., p.314.

trabajador a sindicarse, de lo contrario, verán mermadas sus aspiraciones y derechos que por ley deben reconocerles.

4.6.2 CLÁUSULA DE PREFERENCIA SINDICAL POR SEPARACIÓN

“Es otra normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.”⁴⁰

A partir de la vigencia de la cláusula de admisión en la Ley de 1931, la petición del sector obrero fue la inclusión en la Ley de la cláusula de separación, argumentando a tal efecto, que *“el obrero, una vez aceptado como trabajador en la empresa, podía separarse libremente en cualquier momento del sindicato que lo hubiese propuesto,”⁴¹* y eso podía ser motivo de debilitamiento del sindicato; por tal razón, se adicionó dicha cláusula en el artículo 236 el cual estableció:

“Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.”

Para la aplicación de ésta cláusula, era indispensable que las organizaciones profesionales previeran en sus estatutos, los motivos y procedimientos para la expulsión del trabajador; y que en su caso, ésta fuera aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.

Actualmente, se encuentra establecida en el último párrafo del artículo 395 de la ley laboral que a la letra dice:

⁴⁰ Ibidem, p. 308

⁴¹ Ibidem, p. 311

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

El efecto de esta cláusula consiste en el derecho que tiene el sindicato de exigir al empleador, la separación del trabajador que haya renunciado al sindicato o haya sido expulsado del mismo; situación que *“atenta contra la libertad de asociación profesional puesto que no puede obligarse a un trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula.”*⁴²

Por mucho tiempo se ha considerado como “un mal necesario,” que fortalece la unificación de la organización sindical, como lo ha expresado Mario de la Cueva, quien señala que la cláusula de exclusión por separación implica *“la defensa del sindicato titular del contrato colectivo contra su desintegración,”* sin embargo, la aplicación de la misma, hoy en día *“sirve generalmente para fines contrarios, esto es, para eliminar trabajadores que estorban a las empresas y a las directivas sindicales.”*⁴³

La cláusula de exclusión por separación atenta contra la libertad sindical negativa, que implica el derecho que tiene el trabajador de no sindicalizarse o en su caso, de dejar de formar parte de él; además de ser una medida represiva de la dirigencia sindical en complicidad con los empleadores contra los trabajadores disidentes; según aquellos, atentan contra los intereses de la organización y por ello se ven en la necesidad de separarlos.

Ejemplo de lo anterior, es el caso de un grupo de trabajadores de “Ingenio el Potrero, S. A.” miembros de la sección 23 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana

⁴² CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Op. Cit., p. 242

⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 828

(STIASRM), quienes decidieron formar un sindicato, ante tal decisión, el STIASRM solicitó a la empresa la aplicación del artículo 88 del contrato-ley vigente, relativo a la cláusula de exclusión. La empresa a petición del sindicato, separó a los trabajadores de sus labores; ante tal situación éste grupo de trabajadores demandó ante la Junta Especial número 10 de la Federal de Conciliación y Arbitraje la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, misma que les fue aplicada, por el solo hecho de querer formar un nuevo sindicato, ocasionando con ello su expulsión; la Junta Especial dictó laudo el día 3 de abril del 2000, absolviendo al STIASRM y a la empresa.

Los trabajadores reclamaron la protección de la justicia federal refiriendo la violación de los artículos 1, 5, 9, 123 fracción XVI y 133 constitucionales, así como la inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y del Convenio 87 de la OIT.

El Noveno Tribunal Colegiado en materia laboral del Primer Circuito dictó sentencia el 16 de agosto del 2000, concediendo a los quejosos la protección de la justicia federal, únicamente por la violación de los artículos 1°, 5°, 9° y 123 fracción XVI de la Constitución.⁴⁴

La resolución de la Corte resulta importante, en la medida en que por primera vez califica de inconstitucional la cláusula de exclusión por separación prevista en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, deja aun cuestiones sin resolver, como es el caso de la cláusula de exclusión por ingreso; además de declararse únicamente competente para conocer de cuestiones constitucionales y no de las modificaciones a la Ley laboral o incluso, de los abusos derivados del establecimiento de la cláusula.

⁴⁴ Amparo Directo en Revisión 1124/2000. Quejosos: Abel Hernández Rivera y otros. Recurrente: Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana.

Entre las razones que motivaron a la Corte a resolver sobre la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, encontramos:

a) En primer lugar, la Constitución mexicana no hace referencia, a la primacía de lo colectivo sobre lo individual, es decir, no se ha establecido el hecho de que la cláusula de exclusión por separación, responde a un interés general que deba imperar sobre el interés individual que garantiza la libertad de asociación; colocando de esta manera, a los derechos sociales dentro de las garantías individuales.

excepciones a las garantías individuales que su artículo 1 reconoce a todos los individuos sólo puede admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley fundamental, pues jurídicamente es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria como en el caso lo sería la Ley Federal del Trabajo, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se pueden establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para “todos los individuos”, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.”

b) La cláusula de exclusión por separación, es violatoria del artículo 5º constitucional en la medida en que restringe la libertad de trabajo, si bien, a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando sean lícitos; únicamente podrá ser vedada ésta libertad “sólo” por determinación judicial, cuando se ataquen derechos de terceros, o por resolución gubernativa, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

contrato-ley la cláusula de exclusión por separación con fundamento en los

artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, y aplicarse en un caso concreto, se impide a una persona que se dedique a su trabajo, pues es separado del mismo y ello se hace porque el sindicato administrador del contrato lo solicita, situación diversa a las dos únicas que podrían fundar esa separación y que especifica el artículo 5º, incluso anteponiendo la expresión “solo” que excluye con claridad cualquiera otra posibilidad.”

c) De igual manera, la cláusula viola las garantías establecidas en los artículos 9º y 123 constitucionales; porque el derecho de sindicalización, a consideración de la Corte, constituye una manifestación de la garantía individual de asociación.

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 fundamentar que el Constituyente, en algún momento, haya querido establecer que la libertad de

Estas argumentaciones han llevado a la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha pronunciarse, en los siguientes términos:

“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 PREVEN, 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.⁴⁵

Existe diversidad de opiniones, que avalan la resolución de la Corte al declarar la inconstitucionalidad de la cláusula de excusión.

Para algunos, representa *“una expresión manifiesta de la justicia por propia mano, toda vez que el sindicato puede desprenderse a discreción de artículo 17 de la Constitución, ésta cláusula protege la solidaridad sindical, legitimando el derecho de los grupos a expulsar a los miembros nocivos.”*⁴⁶

Otros coinciden al manifestar que atenta contra la fracción XXII del artículo 123 constitucional, misma que prohíbe despedir a los trabajadores sin causa justificada; en base a ello, *“no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Constitución.”*⁴⁷

Hay quienes sostienen que la cláusula viola las garantías establecidas por el artículo 14 Constitucional, al someter a los trabajadores, a juicio del

⁴⁵ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Mayo 2001, Segunda Sala, tesis 2ª LIX/2001, p. 443.

⁴⁶ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Op. Cit., p. 136.

⁴⁷ Cit por DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 389.

sindicato, a un procedimiento de expulsión ante la Asamblea, misma que funge en estos casos como tribunal con facultades para separar al trabajador de su empleo; violando con ello, las garantías de legalidad y audiencia.

Para Néstor de Buen, si constitucionalmente se consagra el derecho a la sindicalización *“las normas reglamentarias que sancionen con la exclusión del trabajador que ataque al grupo no pueden ser consideradas como anticonstitucionales,”* no obstante, *“debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley;”*⁴⁸ porque lo que se pretende es lograr la afiliación voluntaria de los trabajadores.

Por lo expuesto, en opinión personal, dicha cláusula al ser considerada anticonstitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, debe ser suprimida tanto de la Ley laboral como de los estatutos sindicales; al violar los principios de libertad sindical en sus aspectos positivo y negativo, es decir, la afiliación y la no afiliación sindical, impidiendo al trabajador ejercer sus derechos garantizados constitucionalmente, reglamentados en nuestro ordenamiento laboral, y reconocidos a nivel internacional en el Convenio 87 de la OIT.

Si teóricamente fortalecen el poder del sindicato frente al patrón, en la práctica se han convertido en un arma de organizaciones no representativas de los trabajadores para detentar, la indefinida representatividad y titularidad del contrato colectivo; impiden la libertad de los trabajadores para permanecer o abandonar el sindicato de acuerdo con sus intereses, en tanto que el sindicato ejerce un monopolio sobre la incorporación al empleo y la venta de plazas bajo la condición de obligarlos a sindicalizarse; además de sancionar mediante la cláusula por separación, a los trabajadores “disidentes” que van en contra de sus intereses, expulsándolos no solo de la

⁴⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 622.

organización sino además de la fuente de trabajo, ello en complicidad con el empleador.

“Estas cláusulas son en la actualidad instrumentos de represión, corrupción, prepotencia y arbitrariedades por parte de algunos líderes, quienes las aplican a su antojo y capricho, en detrimento y menoscabo de los derechos de sus representados.”⁴⁹

4.7 LA SINDICACION OBLIGATORIA

El derecho a sindicarse libremente se encuentra garantizado por el artículo segundo del Convenio 87 de la OIT y en nuestra legislación en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer:

“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.”

Se trata del derecho de libertad sindical en su vertiente individual, que supone la posibilidad que se ofrece a los trabajadores de hacer o no libre ejercicio del mismo, pueden afiliarse o no al sindicato de su elección o retirarse de él, resultando con ello, la nulidad de los pactos o cláusulas que condicionen el empleo o la concesión de cualquier beneficio a la pertenencia o no a determinado sindicato, así ha quedado establecido en el segundo párrafo del mismo artículo en comento.

“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.”

La sindicación obligatoria resulta ser contraria a este principio, ya que constituye una negación de la libertad sindical; misma que ha sido utilizada por las dirigencias sindicales para continuar gozando de una falsa

⁴⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, (1ª ed.), Op. Cit., p. 277.

legitimidad para representar a la organización, perpetuidad en el poder y la titularidad del contrato colectivo.

Mediante la sindicación forzosa del trabajador a organizaciones que terminan desconociendo, se impide su libre ejercicio de elección, sujetándolo a las decisiones unilaterales de la dirigencia sindical, bajo amenaza de negarle o separarlo del empleo mediante la aplicación de la cláusula de exclusión.

La Comisión de Expertos de la OIT, ha dejado establecido que las legislaciones que admiten en los contratos colectivos las cláusulas de “seguridad sindical” en las que se puede especificar que el empleador podrá contratar únicamente a trabajadores miembros de un sindicato y que esos trabajadores deberán permanecer en ese sindicato para poder conservar su empleo, sistema que equivale a un monopolio de contratación “close shop;” o que dichas cláusulas permitan que el empleador contrate con plena libertad a los trabajadores, pero obligando a éstos a afiliarse al sindicato en un plazo determinado, equivale a un régimen de afiliación sindical obligatoria “union shop,” son cláusulas compatibles con el Convenio, en la medida “*de que sean el resultado de negociaciones libres entre las organizaciones de trabajadores y empleadores.*”⁵⁰

No obstante ser una condición, para obtener o conservar el empleo, hay quienes sostienen que la sindicación obligatoria otorga mayor fortaleza y unidad a la clase trabajadora, bajo la argumentación de que la falta de sindicalización resta fuerza en su conjunto; al haber en una empresa tanto sindicalizados como no sindicalizados, permite al patrón seleccionar a los trabajadores a sus intereses personales y el hecho de que la huelga fracase por falta de unanimidad entre los obreros.

⁵⁰ Estudio General de la Comisión de Expertos de 1994, párrafo 102.

“La idea de la existencia de una sindicación obligatoria es un figuras jurídicas en las legislaciones laborales que obligan al trabajador a sindicalizarse obligatoriamente; éste al no tener alternativas, no puede elegir ni tampoco rehusarse a determinada agrupación, y por lo tanto, finalmente accede a afiliarse.”⁵¹

Estas figuras jurídicas a las que se refiere el autor, son las cláusulas de preferencia sindical por ingreso, mediante las cuales se constriñe al trabajador a su afiliación a la organización, derivando de ello tres situaciones:

1. Quien solicite empleo, implica la afiliación al sindicato para poder ingresar al centro de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 395 LFT.
2. El trabajador que sea sindicalizado, será preferido para ocupar vacantes o puestos de nueva creación respecto de aquel que no lo sea; con esto, se le hace creer al trabajador, que mediante su afiliación gozará de mayores beneficios.
3. Una vez afiliado el trabajador, difícilmente se le permitirá su separación de la organización, de solicitar su desafiliación o renunciar a la misma, el sindicato inmediatamente ordenará al empleador su separación del trabajo.

La sindicación debe ser generada por voluntad propia del trabajador, sin coacción ni sujeto a condición que le impida elegir libremente: sea someterse a las directrices del sindicato o simplemente mantenerse al margen del mismo.

La afiliación al sindicato, no debe ser condición para la obtención del empleo o la permanencia del mismo, menos aún, para negarle derechos que

⁵¹ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, (1ª ed.), Op. Cit., p. 270.

por ley y por el simple hecho de ser trabajador le corresponden a pesar de no ser sindicalizado; en base a lo señalado en el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo:

“Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.”

4.8 LAS FORMAS DE CONTROL ESTATAL DE LOS SINDICATOS

En México, el corporativismo político y sindical es en primer lugar un mecanismo de representación de grupos sociales, para mantener y ampliar el poder del Estado, en el que juegan un papel central las relaciones de las dirigencias sindicales, patronales o sectoriales con las instituciones del Estado, cuya relación es tan amplia y profunda que los dirigentes de las organizaciones se convirtieron en socios del poder, en parte integrante del poder.

Por ello, en nuestro país la mirada privilegiada para entender a los sindicatos es la política, en la que el corporativismo ocupa un lugar de primer orden; para las organizaciones sindicales el mantenerse en el escenario político estatal en buena posición, es la estrategia prioritaria desde la que consideran aparentemente estar en mejor condición para la defensa de los derechos sindicales o para luchar en contra de la degradación del trabajo.

Sin embargo, esta posición estratégica ha tenido efectos contraproducentes y el sistema político autoritario se ha comido a los sindicatos, que se han convertido en uno de los sustentos importantes de las políticas neoliberales; son actores sociopolíticos pasivos que han colaborado con los gobiernos para mantener un clima de relativa certeza en materia económica y de estabilidad política.

Por la importancia y trascendencia de la relación Gobierno-Sindicatos, el tema se desarrolla en dos apartados; el primero de ellos, estudia la interpretación que se ha dado al control que ha ejercido el órgano de gobierno sobre las organizaciones sindicales; y el segundo, parte de una reseña breve sobre la historia del corporativismo sindical, para poder de ésta manera entender los mecanismos de control estatal en nuestro país.

4.8.1 Formas de interpretación del control estatal.

La mayoría de los estudios relativos al sindicalismo, acentúan la relación de los sindicatos con el órgano de gobierno y enfatizan la significación política de este hecho ya que el Estado incorpora a las organizaciones sociales a una estructura política estrechamente ligada a él.

Encontramos básicamente dos perspectivas: la histórica y la que alude a la función política del sindicalismo; en la primera, se acentúa la génesis y el desarrollo del sindicalismo mexicano, que fue impulsado por el Estado y que ha desarrollado una fuerte relación de dependencia con respecto a él.

Ésta óptica, a su vez tiene dos visiones: la primera de ellas, se funda en la acción sindical como un movimiento puro, la clase obrera, en este sentido, es concebida como un sujeto que hace posible el cambio histórico, tiene una función histórica determinada y su relación con el Estado, frena momentáneamente el desarrollo natural del sindicato en su papel histórico. La segunda, considera que el sindicalismo establece una alianza con el Estado que conviene a ambos, alianza que se basa en un consenso en torno a la necesidad del buen desarrollo del país.

La segunda, parte de la descripción y el análisis de la función del sindicalismo en el sistema institucional, es decir, se aboca al estudio de los mecanismos de control del sistema sindical por parte del Estado ésta

considera que la actuación obrera esta aprisionada por un orden social preestablecido que garantiza el funcionamiento de las relaciones sociales en una sociedad determinada; el sistema político ejerce un control efectivo y prácticamente absoluto sobre la acción sindical, logrando actuar ésta última únicamente en el marco de los límites impuestos por el sistema; de igual forma esta perspectiva, tiene dos visiones: una que explica que la acción obrera se encuentra determinada por el control que ejerce sobre ella el Estado, es decir, existe una dominación mediante la imposición de la burocracia sindical que impide al sindicalismo actuar en función de sus propios intereses; la otra, considera que los sindicatos sólo se limitan a desempeñar el papel que caracterizan a las organizaciones intermedias en todo sistema político, el de servir como canal de control de las reivindicaciones sociales.

En nuestro país es evidente la relación entre el órgano de gobierno y los sindicatos, alianza, que ha transitado por estas cuatro etapas, la primera de ellas, iniciada en los años veinte a partir de que el sindicalismo fue integrado al partido oficial y ligado al corporativismo implantado por Lázaro Cárdenas, obstaculizando el desarrollo de los objetivos históricos de la clase trabajadora.

La segunda etapa, que considera a la clase obrera como un actor social que ha contribuido al desarrollo nacional, no solamente en la medida en que ha coadyuvado a la estabilidad política de un régimen que se mantuvo por más de setenta años, sino en la medida en que ha sido un elemento activo; en este sentido, el sindicalismo indujo al Estado a aplicar las reformas necesarias y a integrarlos en la toma de políticas nacionales.

Hacia finales de los años setenta, comienza a estudiarse el significado que trae consigo la afiliación o desafiliación de los sindicatos a las centrales obreras oficialistas, y las dificultades que encuentran al querer actuar independientemente; estudios basados concretamente en el movimiento

conocido como “insurgencia sindical,” que surgió en un periodo durante el cual un número considerable de sindicatos intentó desvincularse de las centrales obreras oficialistas; hechos que fueron tolerados por el presidente Echeverría, quien trató de promover la modernización de la alianza entre el Estado y los sindicatos.

Los sindicatos que intentaron desafiliarse de las centrales obreras enfrentaron numerosos obstáculos que les imponía el propio mecanismo sindical de las grandes centrales y las trabas del aparato estatal; además de afrontar muchas limitaciones.

Existen opiniones divergentes al respecto, hay quienes sostienen que el Estado ejerce un dominio sobre los sindicatos pero de forma ilegítima; otros afirman que la alianza populista y la industrialización han conducido al sindicalismo a dejar en segundo plano, la lucha de clases, y retomar una ideología nacionalista, para llevar a cabo el desarrollo económico y la modernización del país; según este punto de vista, la dominación del Estado se explica como la aceptación por parte del sindicalismo de limitar su acción con el objeto de favorecer el proyecto de industrialización, a cambio de una legislación y medidas laborales favorables a la clase obrera, es decir, existe una alianza, un acuerdo.

Una segunda interpretación reconoce, de manera general, la capacidad que ha tenido el Estado para construir sólidamente un sistema político que tiene por función limitar y canalizar las demandas de la población; y los sindicatos, forman simplemente parte de ese sistema.

El hecho de que el Estado haya sido promotor de esta organización, en un momento en el cual la clase obrera apenas empezaba a constituirse como actor social, y que haya logrado inculcarle una conciencia nacionalista y de apoyo al desarrollo industrial, implicó la consolidación de un tipo de

organización sindical que sirvió eficazmente para lograr las intenciones de un Estado que tuvo como proyecto la modernización del país.

Otra interpretación privilegia el carácter reivindicativo y de negociación de la clase obrera; de acuerdo con esta reflexión, la función que ha ejercido el sindicalismo dentro del sistema político, es el interés concreto y práctico de elevar el nivel de vida y mejorar las condiciones de trabajo de los obreros; la participación de los sindicatos dentro del sistema del Estado, no es más que resultado de su expresión reivindicativa, en la medida en que gracias a un apoyo político puede llegar a ser mejor defendida, sin necesidad de perder su carácter estrictamente social.

De esta manera, la clase obrera defiende su condición, lucha para satisfacer sus necesidades mínimas y para mejorar sus condiciones de trabajo; en esta medida, no solo acepta su función social sino además acata las reglas del juego que impone el sistema.

Para lograr mantener el Estado su dominio, es necesario que el sindicalismo cumpla, por lo menos en parte, con su función reivindicatoria y que el sistema sindical responda solamente al Estado; debe tener una representatividad y contar con una legitimidad en relación a su propia base.

Es imposible construir un sistema de relaciones industriales, mientras el sindicalismo continúe politizado y dependiendo del Estado, los sindicatos se encuentran privados de toda posibilidad de tener políticas propias, con objetivos bien definidos, ya que los dirigentes sindicales no son capaces de llevar una defensa real y permanente de los intereses obreros; solamente un movimiento verdaderamente representativo e independiente podría lograr un cambio en las organizaciones obreras.

4.7.3 El control estatal en México.

Se ha dejado establecido en el apartado anterior, que la característica principal del corporativismo, es la sumisión voluntaria o impuesta de las distintas corporaciones gremiales y sociales hacia el Estado; en este sentido, el corporativismo se refiere a un modelo de control de las organizaciones sociales por parte del Estado con el objeto de subordinarlas a las decisiones gubernamentales; se trata de una forma de gobernabilidad mediante la cual, los sindicatos no tienen autonomía frente a otras organizaciones y frente al Estado, porque que forman parte del mismo sistema.

Hay quienes sostienen, que más que una relación de subordinación, existe una alianza entre ambos factores sociales, ya que el Estado ha asegurado además del apoyo electoral al partido oficial, un soporte constante a las medidas de su gobierno; por otro lado, la cercanía de los sindicatos con el órgano de gobierno ha significado un elemento básico para el logro de sus reivindicaciones.

Esta alianza se ha constituido en torno a un proyecto nacional que las partes aceptan y que otorga el papel central a la industrialización del país, dirigida y estimulada por el Estado.

Tiene su primer antecedente en el periodo revolucionario, con el pacto que Obregón logró establecer entre la Casa del Obrero Mundial y el movimiento constitucionalista, que significó la creación de los Batallones Rojos, conformados para luchar al lado del ejército constitucionalista contra los villistas y zapatistas.

De esa experiencia, nace la primer central sindical ligada al Estado, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), que a menos de un año de su formación, sus dirigentes formaron el Partido Laborista a través del cual consolidan su alianza con el Estado, éste a su vez premio su fiel lealtad

ubicando al principal dirigente de la CROM en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

“La compenetración entre sindicalismo y Estado, se concibió como la manera en que el sector obrero se constituyó en uno de los artífices de la política estatal.”⁵²

Dentro de un régimen popular, la representación de intereses se hace dentro de los límites que otorga el órgano de gobierno, cualquier interés particular, debe colocarse por debajo de los intereses de la nación; las relaciones están jerarquizadas de acuerdo con el grado de representación de los intereses de la nación, del pueblo.

Las grandes centrales y los sindicatos obreros poseen los recursos que el sistema les otorga, mismos que les permiten negociar su permanencia en el sistema, la acumulación de poder e influencia en las decisiones nacionales relevantes o defenderse de los intentos de otros grupos o del gobierno en turno para mermar su poder.

Los sindicatos se organizan en el seno de la Confederación de Trabajadores de México, central que se convirtió poco después en el sector obrero del Partido de la Revolución Mexicana y en la central obrera hegemónica a lo largo de los regimenes posrevolucionarios.

Para 1940, el gobierno consolidó su papel, no solo de principal agente de desarrollo de la economía, sino también de árbitro de los conflictos y las negociaciones entre los actores políticos y los grupos sociales; impulsó abiertamente la industrialización y el crecimiento económico del país.

⁵² PÉREZ PÉREZ, Gabriel, El sindicalismo mexicano frente a la Reforma del Estado, Cuicuilco, mayo-agosto, año/vol. 9, número 025, www.redalyc.mx consultado el 8 de enero del 2008.

Los años sesenta, pueden ser considerados como un periodo de calma sindical y de reforzamiento de la alianza, lo que se materializa con la creación del Congreso del Trabajo en 1966.

En la década de los años 70, se empezó a hablar de un nuevo tipo de sindicalismo; se trataba de expresiones de insurgencia sindical fuera del marco del Congreso del Trabajo que hacia énfasis, por un lado, en la democracia interna de sus dirigentes y, por el otro, en su independencia frente al Estado y las empresas; sin embargo este movimiento no prosperó debido al aislamiento en que había caído, por sus propios errores y por la represión que sufrió por parte del gobierno.

En la voluntad de industrializar al país, el nacionalismo y el populismo, fundamento de esta alianza, permitían concretar un proyecto modernizador, el sindicalismo se mostró dispuesto no solo a mirar más allá de sus propios intereses, sino apoyar abiertamente al gobierno para favorecer el desarrollo económico dando marcha atrás a muchas de las conquistas que había logrado durante la época populista.

La crisis económica que se presentó en el sexenio de Echeverría, y que continuó con López Portillo, implicó entre otras cosas, la devaluación del peso frente al dólar, la fuga de capitales, la reducción del gasto gubernamental y la imposición de topes salariales; la crisis de la deuda, con la declaración de insolvencia del gobierno, colocó a México a gobernar bajo la tutela del Fondo Monetario Internacional (FMI).

Ante esta situación, se formuló la “Alianza para la producción” que en la práctica buscaba reestablecer la confianza del empresario mexicano y de la inversión extranjera, mediante nuevas medidas proteccionistas, acuerdos con el FMI, y sobre todo imponiendo la llamada “tregua salarial” con el

movimiento obrero organizado, que produjo una mayor sumisión al control autoritario del Estado.⁵³

Lo que sucedió en realidad, fue que nuestra riqueza petrolera y los recursos provenientes de los préstamos internacionales, no fueron orientados a una verdadera modernización de la planta industrial, ni se procedió a una distribución equilibrada de los beneficios del progreso entre la población.

El Estado mexicano creó una alianza con un sindicalismo sólido para poder conducir algunas de sus políticas nacionales sin contratiempos, pero este tipo de sindicalismo entró en crisis y no logró ocupar un lugar primordial y de defensa de los trabajadores en la llamada “Reforma del Estado,” con el objetivo fundamental de darle una determinada dirección a la economía para sacarla de su estancamiento y retroceso.

La relación del gobierno con los sindicatos, se modificó a partir del sexenio del presidente Miguel de la Madrid; el corporativismo sindical comenzó a ser inoperante sobre todo en vista de la flexibilidad laboral necesaria en la nueva etapa de la modernización de nuestro país con una economía abierta.

Para Enrique De la Garza Toledo, dos factores han contribuido a la crisis estructural del corporativismo mexicano desde los años ochenta y con toda claridad en los noventa: por un lado la transformación del Estado hacia el Neoliberalismo, el Estado deja de ser medio para conseguir, como parte de la gran negociación política los aumentos salariales y las prestaciones; la decadencia de la seguridad social y su privatización, así como la focalización del gasto social hacia la extrema pobreza; las privatizaciones directas que, excepto en el caso de Telmex, se han introducido en recortes de personal, disminución de prestaciones y prerrogativas para los sindicatos y

⁵³ MEDINA NÚÑEZ, Ignacio, *Sindicatos y Estado: los telefonistas en México*, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad de Guadalajara, México, 1996, p. 53.

flexibilizaciones unilaterales de los contratos colectivos de trabajo; el Neoliberalismo ha significado una crisis de intercambios.

Por el otro lado, han afectado a los sindicatos corporativos, las reestructuraciones tecnológicas, organizativas y sobre todo en las relaciones laborales de las grandes empresas desde la década de los ochenta; esta reestructuración ha significado la gestación de un modelo de contratación colectiva flexible y en la mayoría de los casos unilateral a favor de la empresa.⁵⁴

Lamentablemente, en nuestro país los caminos hacia la libertad sindical son inaccesibles; por un lado están bloqueados por las contradicciones en la reglamentación laboral que despojan a los trabajadores de los derechos que nuestra Constitución les otorga y por el otro está la falta de justicia laboral generada por la parcialidad de las autoridades laborales que actúan por defender los intereses gubernamentales y de los empleadores, en contra de los derechos de los propios trabajadores; esto ha definido un modelo laboral cuyas características de control y corrupción sindical hacen imposible que los trabajadores puedan ser representados por organizaciones verdaderamente auténticas.

Garantizar la libertad y el ejercicio de la democracia sindical, supone acabar con el régimen corporativo y arbitrario que esta protegido en la actual Ley, misma que ha permitido que el Estado intervenga discrecionalmente en la vida de los sindicatos y niegue o conceda parcialmente el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por ello, urge una reforma, que precisamente elimine los controles políticos y jurídicos que impiden el ejercicio de estos derechos, trasladando las decisiones exclusivamente a los trabajadores; que no sea más el Estado

⁵⁴ BOUZAS, José Alfonso, Democracia sindical, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2001, p. 238.

quien decida cuándo los trabajadores quieren organizarse democráticamente en sus propias organizaciones, que esto signifique implantar nuevos mecanismos que garanticen el derecho de asociación y libertad sindical y el ejercicio pleno del derecho de huelga, tale como:

- a) Respeto al derecho de los trabajadores de pertenecer o no a un sindicato, sin ningún tipo de hostigamiento o persecución a los trabajadores disidentes.
- b) Cabal cumplimiento al Convenio 87 de la OIT y ratificación y cumplimiento del Convenio 98, que establece garantías y medidas de protección para que los sindicatos funcionen libre e independientemente del Estado y del empleador.
- c) Penalización a las prácticas patronales que buscan impedir la sindicalización u otorgar alguna preferencia.
- d) Promover el voto universal, secreto y directo en la elección de las directivas sindicales y en sus recuentos.
- e) Prohibición y sanción a cualquier acto de injerencia e intromisión de las autoridades laborales y de los empleadores, en los asuntos internos de los sindicatos.

CAPITULO V
ANALISIS JURIDICO COMPARATIVO DE LOS APARTADOS A Y B DEL
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL RESPECTO DE LA INSTITUCION
SINDICATO

La libertad de asociación profesional que está inmersa en el principio de la libertad sindical es el derecho de todos los trabajadores (y patrones) de constituir los sindicatos que estimen convenientes o bien afiliarse a los ya constituidos o a no afiliarse a ninguno, a federarse con otros y, éstos a confederarse o a fundar organizaciones sindicales internacionales, sin ninguna restricción, integrados por representantes libremente elegidos para promover y defender sus intereses laborales y sin ninguna injerencia de ningún ente ajeno como lo puede ser el órgano del gobierno o el patrón; teniendo como principio el respeto de la legalidad.

En este mismo sentido, el derecho de las organizaciones sindicales para llevar a cabo sus propios objetivos, significa que pueden elegir libremente el modo de promover y defender sus intereses profesionales, ya que *“la primer finalidad de la asociación profesional fue el conseguir el equilibrio de las fuerzas sociales y económicas igualando al Trabajo con el Capital y es este objetivo el que da a la asociación profesional su carácter de garantía social en beneficio de los trabajadores.”*¹

De la necesidad de contemplar en nuestra Constitución principios que protegieran los derechos colectivos de la clase trabajadora, nace la fracción XVI del artículo 123, que consagró el derecho no sólo de los trabajadores sino también de los patrones de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses para formar sindicatos, asociaciones profesionales u otras formas de organización.

¹ CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, t. II, Op. Cit., p. 256.

Bajo el apartado “A” se rigen las relaciones de trabajo entre los trabajadores en general y empleadores de la iniciativa privada, de empresas paraestatales, o bien de organismos públicos descentralizados, éstos últimos bajo el amparo de la Tesis jurisprudencial 1/1996 emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la nación.²

El apartado “B” rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) y Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, contempló a este sector en su artículo segundo, aunque fuese únicamente para señalar que **“Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan.”**

Con la creación del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado en 1938, por primera vez tuvieron una norma que reguló su relación de trabajo; mismo que posteriormente fue abrogado, surgiendo otro, denominado, “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión,” el cual modificó sustancialmente algunos derechos que ya se tenían en el anterior, como el derecho de sindicalización y huelga.

Estos Estatutos fueron el antecedente para la reforma del Artículo 123 en 1960, que por iniciativa del presidente López Mateos, publicada el 6 de diciembre de 1960, incorporó el apartado “B” que constó de catorce fracciones y que creó la necesidad del surgimiento de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como su norma reglamentaria publicada en 1963.

² Organismos descentralizados de carácter federal su inclusión en el Artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es inconstitucional;” Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte III, febrero 1996, Tesis P/J.1/96.

La razón de existir de este apartado, se debió a la finalidad del órgano de gobierno de tener bajo control a los trabajadores que le prestan sus servicios, en cuanto al beneficio efectivo de sus derechos, sobre todo los colectivos; se considera que este ordenamiento niega la posibilidad de poder aspirar a mejores condiciones de trabajo a través de la sindicación, la contratación colectiva y la huelga; ello de acuerdo a los artículos 68, 71, 72 y 78 de la citada ley.

Las anteriores disposiciones contravienen la esencia de nuestra Constitución y del Convenio 87 de la OIT suscrito por México, ya que es precisamente a través de la organización sindical que se consigue rebasar los mínimos beneficios plasmados en las leyes reglamentarias, ejemplo de ello lo tenemos con la libertad que se otorga a los trabajadores del apartado “A,” donde los sindicatos al pactar la contratación colectiva de manera bilateral les permite tener mejores prestaciones que las establecidas en la Ley burocrática.

Es por ello que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado inconstitucional éstos artículos, al emitir la Tesis jurisprudencial 43/1999 que lleva por nombre *“Sindicación única. Las leyes o estatutos que la prevén, violan la libertad sindical consagrada en el Artículo 123, apartado “B,” fracción X constitucional,”*³ a efecto de terminar con la contradicción existente entre la fracción X del apartado “B” del artículo 123 constitucional y el Convenio 87 de la OIT, respecto a los artículos 68, 71, 72 y 78 de la Ley burocrática.

Violentando con ello una norma superior como lo es nuestra Carta Magna, puesto que los principios y normas generales que orientan el conjunto de las legislaciones se plasman en las leyes superiores y, por el principio de supremacía constitucional, las normas inferiores sólo son para

³ Sindicación única. Las leyes o estatutos que la prevén, violan la libertad sindical consagrada en el Artículo 123, apartado “B,” fracción X Constitucional; Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, IX, mayo de 1999, Tesis P/J.43/99, p.5.

reglamentarlas y mejorarlas, pero nunca para contravenirlas; tema al que nos referimos al hablar de las formas de sindicación tanto en el apartado “A” como en el “B” del artículo 123 constitucional.

Si bien el pluralismo sindical, ha sido considerado como una simple y pura consecuencia del principio de libertad sindical; expresada en el reconocimiento absoluto de los trabajadores de constituir organizaciones que estimen convenientes; su ejercicio se encuentra supeditado al control de las autoridades laborales mediante el “registro sindical,” que otorguen a las agrupaciones, siempre que éstas no excedan su radio de acción y se adecuen a alguno de los tipos sindicales establecidos en el artículo 360 de nuestra Ley laboral.

Cuando el sindicato nace a la vida del derecho y adquiere personalidad jurídica, lo integran los promotores que lo crearon, de ahí la necesidad de que se manifieste como una organización abierta a las adhesiones posteriores de los trabajadores que han de constituir la base; por ello la necesidad de estudiar la libertad sindical positiva y negativa en su aspecto individual, es decir, la afiliación del trabajador y con ello su admisión o no a la agrupación sindical, así como su separación o expulsión.

La afiliación y la separación no pueden tener otros límites superiores a los recogidos en los estatutos sindicales, que deben responder a principios democráticos; claro está que la primera condición exigible consistirá en que el peticionario reúna las condiciones precisas para alcanzar la cualidad de afiliado, como son su carácter de trabajador y el acatamiento a los principios que inspiran la actuación del sindicato.

En apartados posteriores, hablaremos de las obligaciones y los derechos que por disposición legal pero sobre todo estatutaria, se le reconocen al trabajador, tales como participar en las actividades sindicales, a expresar libremente sus ideas, pensamientos y opiniones, elegir y ser

elegido representante dentro del sindicato, presentar candidaturas en procesos de elección interna, el de recibir información particularmente en relación con la situación económica de la organización y en general, todos los que derivan de la aplicación del principio de democracia sindical.

La actividad sindical individual comprende, el derecho a desarrollar acciones de defensa y promoción de intereses laborales, a participar en las actividades convocadas y promovidas por la organización sindical; principalmente el derecho a no ser discriminado, perjudicado o sancionado por dicha actividad, puesto que su posición jurídica como miembro de la asociación debe quedar a salvo de los ataques injustificados, de manera que no se le impongan sanciones o se decrete su expulsión a menos que concurra causa justificada para ello, y una vez seguidos los trámites y observadas las garantías previstas en los estatutos. Derecho humano laboral que en nuestro país continúa aún sin protección, debido a la falta de una adecuada legislación que lo proteja, a la restricción de las comisiones de derechos humanos para intervenir y a la negativa del gobierno mexicano de ratificar los instrumentos internacionales 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

Como contrapeso a estos derechos, sobre el afiliado recaen asimismo ciertas obligaciones, por el acto de la afiliación, el trabajador se compromete a prestar obediencia en las decisiones del sindicato y se somete a las normas previstas en los estatutos; un comportamiento contrario a los principios inspiradores del sindicato o a sus decisiones puede ser objeto de corrección disciplinaria e incluso, de expulsión del mismo.

Para hablar de Representatividad sindical, se debe partir del hecho de que los objetivos sindicales han sido ejercidos en forma deficiente, pues los dirigentes sindicales en su afán de perpetuarse en el poder, responden más a intereses patronales y gubernamentales, obstaculizando constantemente a

los trabajadores una actuación democrática, siendo esto víctimas frecuentes de la anarquía sindical.

La cuestión que se trata de responder respecto de la Representatividad sindical, es la magnitud del poder que a determinados individuos les es asignado dentro del grupo; los dirigentes sindicales deben tener presente su compromiso histórico de actuar en defensa de los trabajadores, mejorando sus prestaciones y no ser simples administradores de contratos colectivos. Los trabajadores hoy más que nunca requieren de dirigentes comprometidos.

Es la participación del trabajador, y los instrumentos que se lo permiten, la clave sobre la que parece girar el nivel de democracia de la organización, los instrumentos jurídicos que hacen efectiva la voluntad de participación; en este sentido, el voto aparece como el elemento mínimo mediante el cual el trabajador puede intervenir en la voluntad social.

El ejercicio de este principio constituye el punto de partida de una vida gremial sana, pues los trabajadores por derecho deben decidir, en sus diversos niveles de estructura y de expresión, el destino de la organización; pero se requiere como presupuesto necesario una preparación ideológica, pues a partir de ella, podrá contarse con dirigencias representativas con vocación de servicio y de unidad sindical.

5.1 LA FORMA DE SINDICACION.

La libertad sindical, como principio fundamental de las organizaciones profesionales, implica el derecho de trabajadores (y patrones) de constituir las organizaciones **“que estimen convenientes”** así como afiliarse a ellas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, en base a lo dispuesto por el artículo 2º del Convenio 87 de la OIT.

El trabajador al gozar de esa libertad sindical, dispone de un derecho consistente en afiliarse o no a determinado sindicato; si no lo hace, se margina de sus iguales al prescindir de algo que está íntimamente ligado a él, como lo es su propia actividad laboral; por el contrario, si lo hace, su libertad se restringe, ya que el hecho de asociarse, lo obliga a declinar parte de su libertad individual, en beneficio de la libertad de actuación del grupo al que pertenece, debido a que el interés individual se subordina a favor del general que persigue la organización; por lo tanto el trabajador debe ceder parte de esa libertad individual, porque la asociación exige, por su misma finalidad, velar por los intereses generales del grupo.

En este sentido, el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que *estimen convenientes* implica, la posibilidad efectiva de crear o integrar, en un clima de plena seguridad, organizaciones que les permitan lograr sus objetivos y fines colectivos. Por ello las formas de sindicación deben ser entendidas como *“las varias estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir las organizaciones de trabajadores y patronos,”*⁴ es decir, son formas de agrupación sindical encaminadas a organizar a los trabajadores de acuerdo a la naturaleza del trabajo, a la tendencia que adopte o a la consecución de los fines que persiga.

Según señala Mozart V. Russomano, *“la libertad de asociación, de la cual la libertad sindical es una de sus formas, no se limita solamente al derecho a participar o no participar en determinada institución. Supone el privilegio de escoger a aquellos a los que nos queremos asociar, creando incluso una entidad de igual naturaleza, distinta de las existentes.”*⁵

Esta situación abre la posibilidad de establecer un régimen de unicidad sindical o de pluralidad sindical, tendencias que en nuestro país, han sido fuertemente cuestionadas en la medida en que ninguna garantiza a los trabajadores el pleno ejercicio de sus derechos colectivos.

⁴ CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, t. II, Op. Cit., p. 323.

⁵ RUSSOMANO, Mozart Víctor, Principios generales del Derecho sindical, Op. Cit., pp.87-88.

“La unicidad no admite al mismo tiempo, en el mismo lugar, la existencia de varios sindicatos. Por el contrario, la pluralidad sindical permite que al mismo tiempo, en el mismo lugar, la misma categoría profesional o económica esté distintamente congregada en torno al sindicato único o dividida en diversos sindicatos de la misma naturaleza.”⁶

5.1.1 EL PLURALISMO SINDICAL EN LOS TRABAJADORES DEL APARTADO A

La pluralidad sindical da a los trabajadores el privilegio de escoger o elegir entre diferentes sindicatos, optando por aquel que mejor se ajuste a sus ideas y pretensiones; pues se piensa que en este régimen *“los sindicatos son más difíciles de dominar, primero, por el hecho mismo de su multiplicidad, y segundo porque en la sindicación múltiple predomina abierta y no encubiertamente en cada asociación profesional un pensamiento y conducta políticos que sirven de orientación social y económica.”⁷*

La existencia del pluralismo sindical, necesariamente, coincide con la posibilidad de encontrarnos ante varios sindicatos y la alternativa de afiliarse o no a alguno de ellos; además estrechamente vinculada a esta forma sindical, la ley destaca la importancia de los sindicatos mayoritarios a los que atribuye el derecho de administrar los contratos colectivos de trabajo y velar por el interés profesional en general.

No obstante, se le critica en el sentido de que resulta difícil la defensa del interés profesional, cuando existen varios sindicatos, puesto que la acción de éstos se divide y se enfrenta a veces con diferente criterio.

⁶ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, La cláusula de exclusión y el pluralismo sindical en el Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, www.bibliojuridica.unam.mx consultada el 15 de febrero del 2008.

⁷ CUEVA, Mario de la, et. al., Derecho Colectivo Laboral, “Asociaciones profesionales y Convenios Colectivos,” Argentina, 1973, pp. 366-367.

Respecto a los trabajadores del apartado “A” del artículo 123 constitucional, la Ley Laboral de 1931, estableció cuatro formas de sindicación en su artículo 233: gremiales, de empresa, industriales y de oficios varios; posteriormente con la reforma de 1956, adicionó a la lista el concepto de sindicatos nacionales de industria

La doctrina ha sostenido que el pluralismo es perfectamente compatible con el derecho y la libertad de asociación profesional, por lo que lo asumió en su texto la Ley Federal del Trabajo vigente, si bien regula el régimen plural de sindicación , solo se limita a reconocer en su artículo 360, las cinco formas anteriores:

I. SINDICATO GREMIAL. Es el que se integra **“por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.”**

Es una forma sindical aislada independiente, no obstante que se reconoce su importancia histórica; ha perdido terreno debido a que crea una jerarquía entre las profesiones, oficios u especialidades según su importancia técnica, *“ésta forma de sindicatos, aunque parece la más natural, ha sido combatida porque se le acusa de crear división entre los trabajadores.”*⁸

Refiere Néstor de Buen que este tipo de sindicato en la Ley Federal del Trabajo de 1931, merecía una protección mayor; ya que actualmente se encuentra desprovista de medios coactivos.

II. SINDICATO DE EMPRESA. En la fracción II del artículo 360 se precisa que son **“los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.”**

⁸ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 2ª ed., Porrúa, México, 1998, p. 315.

Definición que modificó la establecida en la Ley laboral de 1931, suprimiendo toda referencia a *las profesiones, oficios o especialidades*; para Mario de la Cueva constituye *“el primer eslabón en la cadena de igualdad de todos los trabajadores;”*⁹ ya que supera la atomización que produce el sindicato gremial.

III. SINDICATO INDUSTRIAL. A ellos se refiere la fracción III del artículo 360 señalando que son ***“los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.”***

Son una amplificación del sindicato de empresa, *“es una organización que se eleva sobre cada empresa para servir con mayor amplitud a la clase trabajadora,”*¹⁰ que expresa una unión externa que amplía la fuerza obrera, *“puede afirmarse que constituye un verdadero sindicato clasista.”*¹¹

IV. SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA. Son los formados ***“por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.”***

Su jerarquía es mayor al de los sindicatos industriales, constituyen el peldaño inmediato inferior a las federaciones, aunque en ocasiones las superan para convertirse, por sí mismas en unidades confederadas; se considera al igual que el sindicato industrial, el último eslabón en la cadena de la igualdad y unidad de los trabajadores.

Santos Azuela considera que estos dos últimos tipos de sindicatos han sido *“calamidades”* ya que *“someten el interés profesional de sus representados a las consignas de sus organismos copulares, cuando no a los del partido político, en el poder... Tal tipo de organizaciones ligadas al*

⁹ CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, t. II, Op. Cit., p. 328

¹⁰ Idem.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 740.

interés del capital interno, externo, fundamentalmente trasnacional y monopolista, sufren los estragos de sus dirigentes que controlan, al nivel de asfixia, las demandas laborales y con frecuencia alarmante, proliferan los contratos colectivos de protección.”¹²

V. SINDICATO DE OFICIOS VARIOS. **“son los formados por trabajadores de diversas profesiones.”**

Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el mínimo de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. Nacieron por la necesidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados.

La doctrina sostiene que la Ley Federal del Trabajo al clasificar a los sindicatos e imponer características para cada uno de ellos, viola el principio de libertad sindical, ya que permite la intromisión directa de las autoridades laborales en el actuar de las organizaciones al obligarlos a que se ajusten a uno de los “estereotipos” que la citada ley impone, limitándolos en su objeto y radio de acción, dificultando la consecución material de los fines para los que se crearon.

Cerrando toda posibilidad de otras formas de organización sindical que pudieran darse, ya que *“no existe una forma jurídica sindical fuera de la Ley Federal del Trabajo”¹³* pues el organismo que se creara en condiciones distintas a las que establece la Ley, tendría una naturaleza jurídica ajena o diferente al derecho del trabajo y, por lo tanto, no sería una forma de organización aceptada por la ley.

“El legislador prescribe una serie de estereotipos legales sobre los sindicatos de trabajadores (y patrones), como verdaderos requisitos para

¹² SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Op. Cit., p. 118.

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 740.

*otorgar los registros. De este modo se procura la supervisión formal de las nuevas organizaciones sindicales exigiendo su unidad corporativa, su probada verticalidad en la organización y un refrenamiento contundente de la pluralidad sindical.*¹⁴

A consideración del maestro mexicano Mario de la Cueva, las formas sindicales enumeradas en la Ley son limitativas, pues al señalarse “*los sindicatos pueden ser*” cierra gramaticalmente la posibilidad de otras formas de sindicación, “*sin duda, los trabajadores o los empresarios pueden formar diversos tipos de asociaciones, pero esas organizaciones no podrán ser registradas por las autoridades del trabajo ni cumplir las funciones que les atribuye la ley.*”¹⁵

Por el contrario, es opinión personal señalar que la intención del legislador no ha sido violar el principio de libertad sindical, ya que el término “*pueden ser,*” implica una posibilidad, entendida como “*lo que puede ser,*”¹⁶ más no una obligación a la cual tengan que acatarse las organizaciones sindicales, se trata de un error gramatical, cuya expresión debe ser entendida en un sentido enunciativo mas no declarativo; no obstante es preocupante que el artículo 360 de la ley laboral sea interpretado y sobre todo aplicado por las autoridades del trabajo en estricto sentido.

Sin duda, en la práctica el sentido que las autoridades laborales han dado a éste dispositivo, ha sido contrario a los principios de libertad y autonomía sindical que ha plasmado el legislador en la Ley Laboral, toda vez que obligan a los sindicatos a determinar su radio de acción en base a éstas formas de sindicación que consideran como “*únicas,*” pues al no ajustarse a dicha clasificación, simplemente las autoridades laborales niegan el registro sindical correspondiente, que como se ha expresado con anterioridad, no debe tener efectos constitutivos; pese a ser voluntad de sus miembros y de

¹⁴ SANTOS AZUELA, Héctor, “Autonomía Colectiva y Derecho Sindical, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XXXIII, número 9, septiembre-diciembre, México, 2000.p. 12.

¹⁵ CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, t. II, Op. Cit., pp. 326-327.

¹⁶ RALUY POUDEVIDA, Antonio, Diccionario Porrúa de la Lengua Española, Op. Cit.

que estar plasmado en sus estatutos, situación que contraviene los artículos 2, 3, 7 y 8 del Convenio 87.

“El sistema de encuadramiento sindical comporta múltiples restricciones a la libertad sindical, burocratiza las profesiones a los organismos en ellas formados, reduciendo el libre impulso asociativo. El otorgamiento a la autoridad de poderes para discriminar actividades, delimitar profesiones englobándolas en un cuadro más o menos rígido, crea problemas de difícil solución...”¹⁷

Por ello, consideramos que la autoridad laboral no debe imponer un orden jerárquico o de prelación de la Ley respecto a los diferentes tipos de sindicatos, debe suprimirse la amplísima facultad con que cuentan las juntas de conciliación y arbitraje para otorgar el registro, ya que *“cuando se trata de sindicatos ligados al contratismo de protección o corporativismo, las autoridades laborales no tienen empacho para extender los registros respectivos, siendo en éstos casos excepcionales garante de la libertad sindical y de la legalidad... si bien existen algunos sindicatos que rompen esta regla general, ello obedece más a favores políticos que al respeto de criterios jurídicos.”¹⁸*

Finalmente, cabe hacer una serie de cuestionamientos ¿por qué México, desde hace mucho tiempo, es uno de los países donde los trabajadores se encuentran más fragmentados y divididos en tantas centrales, federaciones y miles de sindicatos?, ¿cuál es la explicación de la extrema fragmentación que padecen los trabajadores sindicalizados? La razón a la que podemos concluir, no es el ejercicio de la libertad sindical, sino el que los dirigentes han hecho de los sindicatos negocios privados; la corrupción y el control político corporativo, han estado hasta ahora detrás de la fragmentación sindical.

¹⁷ GÓMEZ, Orlando y Elson Gottschalk, Curso de derecho del trabajo, t. II, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979, pp. 784-785.

¹⁸ BOUZAS, José Alfonso, Democracia Sindical, Op. Cit., p. 178.

5.1.2 LA UNICIDAD SINDICAL EN LOS TRABAJADORES DEL APARTADO B

La unión de los trabajadores constituye el principio fundamental en que descansa la vida sindical, no se puede concebir una organización sindical que no este fundada en la unión de los trabajadores.

“Sin la unidad en las organizaciones sindicales como táctica y sin una meta permanente, los hombres sindicalizados pierden su fuerza de grupo, pues al tener problemas diferentes de trabajo, objetivos y aspiraciones contrarios no participarán del mismo interés y objetivo común.”¹⁹

Sin embargo, la meta de un movimiento sindical unido no se cumple forzosamente mediante una organización única.

Si bien, la unidad implica la conjunción de los trabajadores para integrar una fuerza común que les permita lograr conquistar mejorar sus condiciones de vida y del trabajo, *“...del lado del obrero su única fuerza es su masa, pero la fuerza de la masa se rompe de la desunión;”²⁰* la sindicalización única o unicidad sindical, supone que en cada región, empresa o industria no puede formarse sino un solo sindicato, ya que atiende a la constitución de la organización más que a su actividad.

“El término unicidad refleja “la calidad de único” con ello se expresa la idea de que sólo un sindicato puede tener la representación de un determinado sector de los trabajadores. Constituye un desiderátum formal de los trabajadores pero puede terminar en la otra vertiente un totalitarismo

¹⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel, “La Libertad Sindical,” Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XXXIII, número 98, mayo-agosto, México, 2000, p. 11.

²⁰ CAMPOS VEGA, Juan, Vicente Lombardo Toledano y La Unidad Sindical, www.ppsdemexico.org, consultada el 15 de febrero del 2008.

*sindical, absolutamente pernicioso y contrario, a los intereses de los trabajadores.*²¹

En este régimen, el individuo debe adherirse sólo al sindicato reconocido por la ley y aunque se admita la existencia de otros sindicatos, resulta que dadas las reducidas actividades que pueden desempeñar en la práctica, la vida sindical es absorbida por aquella que ha sido investida de personalidad jurídica.

*“El sindicato único no puede respetar la libertad de los trabajadores porque él mismo no es libre, y no lo puede ser porque él mismo se halla más sometido a la acción intervencionista del Estado.”*²²

Esta cita supone la necesidad conjunta y la conveniencia de unión en la lucha, sin embargo, la imposición de una sola opción de ingreso hace nugatoria la libertad de la clase trabajadora en un país como el nuestro, en el que la corrupción existe, donde el Estado ha ejercido un control férreo sobre dichas organizaciones.

Al respecto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) en su artículo 68, establece la unicidad como única forma de sindicalización de los trabajadores, al establecer:

“En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretenden ese derecho, el Tribunal Federal de conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.”

En el mismo sentido, el legislador no sólo se limitó a imponer el régimen de unicidad sindical a nivel dependencia, sino además obligó a las organizaciones sindicales a afiliarse a la única central reconocida por el

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p. 677.

²² CUEVA, Mario de la, et. al., Derecho Colectivo Laboral, Op. Cit., p. 366.

Estado: la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), al señalar en su artículo 78 lo siguiente:

“Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado.”

Si bien, el término “podrán” al que ya se ha hecho referencia anteriormente, implica la posibilidad que tienen las organizaciones sindicales de elegir u optar; el precepto legal nos lleva a un contrasentido, por el hecho de que en su primera parte deja a elección del sindicato determinar su afiliación o no a dicha Federación; no obstante, cuando se establece “única central reconocida por el Estado” niega toda posibilidad de optar por otra central que satisfaga sus intereses.

No obstante, respecto del artículo 68 de la mencionada ley, la Corte lo declaró inconstitucional a raíz de una serie de amparos interpuestos por las siguientes organizaciones: Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara,²³ Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados,²⁴ Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria,²⁵ Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo²⁶ y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas.²⁷

En efecto, en la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado “B,” como en las leyes de los estados siempre se había observado la existencia de un solo sindicato en cada entidad gubernamental.

²³ Amparo en revisión 337/94. Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara. 21 de mayo de 1996.

²⁴ 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.

²⁵ Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria. 11 de mayo de 1999.

²⁶ Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999.

²⁷ Amparo en revisión 3004/98. Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas. 11 de mayo de 1999.

Para sustentar su tesis, la Suprema Corte hizo un amplio análisis sobre el contenido del texto de la fracción X del artículo 123 constitucional apartado “B” y resolvió que dicha fracción 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 una existencia y una realidad propias.”*

Al someterse a la consideración del Congreso de la Unión en el año de mil novecientos cincuenta y nueve, la iniciativa de reforma al artículo 123, adicionándolo en su apartado B, se destacó que la propuesta consagraba las bases mínimas de protección a los trabajadores; además puntualizó que históricamente, ese derecho de asociación fue una de las garantías primeramente reconocidas, la cual por definición implica la libertad de los trabajadores para organizarse en sindicatos y federaciones, principio sustantivo del sindicalismo que permite a los servidores del Estado, disfrutar de los derechos necesarios para la consecución de sus fines colectivos.

En un estudio pleno de rigor jurídico, los Ministros analizaron la obligación que México contrajo al suscribir en 1950 el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo en el que se establece la libertad sindical que nos ocupa y del cual México no se puede sustraer en su reconocimiento en base al artículo 133 constitucional. Al respecto señalan:

“El artículo 123, apartado B, fracción X previene la garantía social de la libre sindicación de los trabajadores, confirmada en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo que suscribió nuestro país con el rango de tratado internacional; luego ese derecho no puede ser restringido por ordenamientos de carácter secundario, federales ni locales... la Carta Magna tiene en todo momento preferencia aplicativa

sobre cualquier otra disposición de carácter secundario que la contraríe.”

La Corte señala que esta libertad sindical comprende tres aspectos: la afiliación, no afiliación y la separación de determinado sindicato *“elementos que permiten concluir que el precepto, bien sea de una legislación burocrática local o de la esfera que disponga la prohibición de la existencia de más de un sindicato, es violatorio de lo dispuesto por el artículo 123 constitucional, fracción X, del apartado B, pues el establecimiento de la sindicación única, contraviene el espíritu que orientó al poder revisor de señalar un listado de derechos elevados al rango de garantías sociales a favor de los trabajadores entre los que se cuenta el derecho de libre asociación en defensa de sus intereses comunes.”*²⁸

De la lectura del artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se deduce que el legislador inobservó el mandamiento supremo acerca de la libertad de asociación para establecer en su lugar restricciones no previstas en nuestra Constitución, como lo es el de la asociación única, razón por la cual se hace manifiesto la inconstitucionalidad del artículo en cita.

Motivo que llevó a la Corte a aprobar la tesis jurisprudencial número P./J. 43/1999 de fecha veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve, misma que declara que aquellas leyes o estatutos que prevén la sindicación única, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123 constitucional, apartado “B,” fracción X.

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

²⁸ Amparo en revisión 3004/98. Oscar Mariano Cuesta Vázquez y otros. 11 de mayo de 1999.

*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.*²⁹

En base a este criterio jurisprudencial, nuestro máximo tribunal aplicando el principio de derecho “*donde existe la misma razón, debe haber la misma regulación*” señaló que los artículos 78 y 84 de la Ley Burocrática, que establecen la existencia de una sola Federación de Sindicatos, única central “*reconocida por el Estado,*” resultan violatorios de lo dispuesto por el artículo 123 constitucional apartado “B” fracción X, toda vez que al establecer la sindicación única, contraría el espíritu que ha imperado en el legislador al expedir el artículo 123 constitucional, que ha sido establecer sin restricción alguna un mínimo de derechos laborales a favor de los trabajadores, considerando entre ellos, el derecho de libre asociación para la defensa de sus intereses, misma que debe entenderse en términos amplios y sin restricción alguna, ya que comprende todos los grados de la organización sindical, tanto para la formación de sindicatos como para la constitución de federaciones y confederaciones.

“Artículo 78. Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado.”

²⁹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tesis P./J. 43/99, Novena Época, Tomo IX, Mayo de 1999, p. 5.

“Artículo 84. La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado se registrá por sus estatutos y, en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos que señala esta Ley.

En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la Federación.”

Tomando en consideración que si bien, la libertad sindical de cada trabajador comprende tres aspectos fundamentales: un aspecto positivo, que se traduce en la facultad que tiene para ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo; un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a ninguno; y, la libertad de separación o renuncia del mismo; la misma razón cabe para establecer que dichos aspectos se dan en relación a las organizaciones profesionales, es decir, los sindicatos atendiendo a la libertad sindical pueden: ingresar a una federación o conformar una nueva; no ingresar a una federación determinada o no afiliarse a ninguna; y, la libertad de separarse o renunciar a formar parte de una Federación.

“El legislador no está facultado para prohibir la existencia en definitiva de ulteriores organizaciones a la creada por el propio legislador. El artículo 78 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se refiere exclusivamente a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado como única, excluyendo tácitamente la existencia de otras organizaciones de esta índole, lo que aparece reiterado implícitamente en el numeral 84 al referir exclusivamente a la federación reconocida en el artículo 78 y al señalar que la misma se registrá, en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos, entre las que se encuentra lo correspondiente a su registro.”³⁰

En tal sentido, el pronunciamiento del pleno de la Suprema Corte ha sido declarar inconstitucionales dichos preceptos legales, por contravenir lo

³⁰ Amparo en revisión 1878/2004. Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos. 4 de marzo de 2005.

dispuesto en el artículo 123 constitucional fracción X, basándose en la aplicación del método analógico y en la observancia de los principios del Convenio 87 de la OIT.

“Si alguna ley o acto de autoridad restringe esos principios (refiriéndose a los tres aspectos de la libertad sindical), es evidente que se estaría en presencia de una violación constitucional.”³¹

LIBERTAD SINDICAL. LOS ARTÍCULOS 78 Y 84 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CONTRAVIENEN ESE PRINCIPIO, CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

“Los citados preceptos legales, al establecer que la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado es la única central reconocida por el Estado y regular exclusivamente su existencia, contravienen el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevé que las leyes que expida el Congreso de la Unión, con el fin de regir las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, deben respetar el principio de libertad sindical en los términos consagrados por la propia Constitución, sin establecer límites en el ejercicio de dicha prerrogativa, consistente en el derecho a la asociación de los trabajadores para conformar sindicatos, a la asociación de éstos para formar federaciones, y a la asociación de éstas para integrar confederaciones. Lo anterior es así porque lo dispuesto en los artículos 78 y 84 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado deriva en una prohibición para formar otra u otras federaciones de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado y, por ende, restringen el derecho de libre sindicación.”³²

Gracias a estos criterios que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha adoptado, se han creado nuevas organizaciones sindicales tales como la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (FEDESSP), misma que se desafilió de la FSTSE en 2004 y en 2005 obtiene su registro; la Alianza Sindical Mexicana, la Confederación Auténtica de

³¹ Amparo en revisión 1878/2004. Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos. 4 de marzo de 2005.

³² Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXI, Tesis 2ª. LVII/2005, Novena Época, Segunda Sala, Junio de 2005, p. 238.

Trabajadores, la Confederación de Agrupaciones Sindicales Mexicanas, entre otras.

No obstante, si bien es cierto que la Suprema Corte ha declarado inconstitucional algunos artículos de la Ley Burocrática que contemplan la sindicación única, no menos cierto es que dicha jurisprudencia sólo beneficia a los casos particulares en que se sustentó; de modo que una organización sindical o central, deberá tramitar su registro, esperar la resolución administrativa de la autoridad negando el registro, acudir al amparo y sólo al resolverse éste se aplicará dicha tesis jurisprudencial para que se conceda el registro sindical.

Por tanto, consideramos que si bien, con esta tesis jurisprudencial se permite el pluralismo sindical en los trabajadores al servicio del Estado, lo cierto es que aún siguen existiendo trabas para su pleno ejercicio, por el solo hecho de que siguen vigentes éstas disposiciones en la ley pese a su inconstitucionalidad; situación que ha sido calificada como contraria a la libertad sindical, según ha establecido el Comité de Libertad Sindical de la OIT:

“Si bien puede ser ventajoso para los trabajadores y los empleadores evitar la multiplicación del número de organizaciones defensoras de sus intereses, toda situación de monopolio impuesta por vía legal se halla en contradicción con el principio de la libertad de elección de las organizaciones.”³³

Más aún, se anotó en el capítulo tercero, que la Organización Internacional del Trabajo ha insistido, reiteradamente, al gobierno mexicano adecuar su legislación interna para hacerla congruente con el Convenio 87, sin que hasta el momento se hayan tomado las medidas tendientes a cumplir tal recomendación.

³³ Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996, párrafo 127.

5.2 LA ADMISION, NO ADMISION, SEPARACION Y EXPULSION DEL TRABAJADOR

Partiendo de que la libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales:

1. Un aspecto positivo, consistente en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya conformado, o para la constitución de uno nuevo.
2. Un aspecto negativo, el cual implica la posibilidad de no afiliarse a determinada organización; y
3. La libertad de separación o de renuncia de la organización.

El tema se analiza en base al estudio de estas tres aristas de la libertad sindical en su esfera individual, desde la óptica interna de la organización y en base a las disposiciones estatutarias que rigen estos aspectos fundamentales.

Ahora bien, uno de los derechos fundamentales que reconoce el artículo tercero del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo a las organizaciones profesionales es el de *“Redactar sus Estatutos y Reglamentos administrativos;”* mismo que fue retomado por nuestra Ley Federal del Trabajo en sus numerales 359 y 371.

Los Estatutos no son otra cosa que la ley interna del sindicato, de ahí que sean un elemento constitutivo, requisito de existencia de la organización, *“puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros.”*³⁴

³⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p.747.

De acuerdo con Guillermo Cabanellas, su finalidad esencial “es establecer las normas de gobierno de la entidad, su desarrollo, fines y condiciones de acuerdo con las cuales debe desenvolverse, produciendo efecto jurídico para las personas que pertenecen a la asociación, tanto en el presente como en el futuro, como igualmente otras que, sin participar en la entidad, entran en contacto con ésta.”³⁵

Los Estatutos representan el elemento normativo y constitutivo de la agrupación sindical, son la parte formal indispensable para el correcto manejo de las funciones internas y externas de la agrupación.

Se ha manifestado en el capítulo anterior, que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 371, establece de manera enunciativa más no limitativa el contenido que habrán de tener los mismos, sin que por ello se vulnere la autonomía de las organizaciones, ya que la fracción XV del numeral en cita, faculta a la asamblea para determinar las demás normas que a su consideración resulten necesarias para el adecuado y eficaz desarrollo de la organización sindical.

Tan es así que el legislador estableció el término “contendrán,” estableciéndolo como una posibilidad, modificando con ello, la redacción del artículo 246 de la Ley de 1931 la cual establecía **“los estatutos de los sindicatos deberán señalar.”**

Admisión y no admisión del trabajador.

Se encuentra prevista en la fracción V del artículo 371 de la Ley laboral, el cual señala:

**“Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:
V. Condiciones de admisión de miembros.”**

³⁵CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Helista, Buenos Aires, Argentina, 1988.

Pero además, dentro del mismo ordenamiento legal, se encuentran otras disposiciones generales relativas a la admisión de los miembros, la cuales a saber son:

- a) Respecto al número y calidad de trabajadores para la constitución de la organización, el artículo 364 señala que deberá constituirse *“con veinte trabajadores en servicio activo.”*
- b) Respecto a la edad para formar parte del sindicato, el artículo 362 establece que pueden formar parte *“los trabajadores mayores de catorce años.”*
- c) Respecto a los trabajadores de confianza, el numeral 363, señala que *“no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores.”*

Las normas específicas, se encuentran en los Estatutos de las organizaciones, en base a la fracción V del artículo 371 ya mencionado; todo trabajador que desee formar parte de determinada agrupación sindical, deberá cubrir y cumplir los requisitos que la misma les impone para su ingreso.

La admisión o no del trabajador, dependerá de haber dado cumplimiento a los requisitos establecidos por el sindicato, mismos que estableceremos de manera enunciativa, ya que varían de una organización a otra, pero en esencia contemplan los siguientes:

1. Ser mexicano por nacimiento o naturalización o extranjero con residencia autorizada y permiso para laborar en el país, expedido por la Secretaría de Relaciones Exteriores.
2. Haber cumplido 14 años de edad.
3. En algunos casos señalan como edad mínima los 16 años.
4. Firmar solicitud de ingreso al sindicato.
5. Cubrir una cuota por concepto de afiliación.

6. Aprobación del ingreso por parte del sindicato.
7. Rendir protesta estatutaria que obliga a cumplir y hacer cumplir fielmente los principios, programas y medios de acción, estatutos, reglamentos y acuerdos emanados de los órganos de gobierno del sindicato.
8. Que no haya sido expulsado de otra agrupación sindical por malos manejos de fondos o por traidor a la clase obrera.

No obstante, ser un derecho del trabajador afiliarse o no a determinada agrupación sindical, bajo el principio de que *“a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él,”* consagrado en el artículo 358 de la Ley laboral, en la práctica, suele suceder que los trabajadores se ven forzosamente obligados a sindicarse aún en contra de su voluntad, porque ello es requisito indispensable para ingresar a laborar a la empresa.

Un ejemplo claro de ello, se ubica en la empresa Teléfonos de México, el cual en su Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el Sindicato de Telefonistas, establece en algunas de sus cláusulas, lo siguiente:

CLAUSULA 62. Para ingresar al servicio de la Empresa, en puestos que no sean de confianza, se requiere:
a) Ser miembro del Sindicato.

CLAUSULA 17. La Empresa acepta que es condición indispensable para permanecer a su servicio, el ser miembro del sindicato contratante.

CLAUSULA 15. La Empresa se obliga invariablemente a dar a conocer por escrito y en un plazo no mayor de cuatro días hábiles, al Sindicato y a los trabajadores de la categoría inmediata inferior, las vacantes definitivas y temporales que ocurran dentro del escalafón.

Si el sindicato no ha proporcionado el personal requerido, la Empresa queda en aptitud de contratar libremente el personal necesario, pero éste tendrá la obligación de solicitar su ingreso al sindicato en un término de siete días y en caso de no reunir

el solicitante los requisitos estatutarios necesarios para su ingreso, quedará sin efecto su contrato.

Se observa en este caso, que la empresa mediante la aplicación de la cláusula de preferencia sindical por ingreso (artículo 395 LFT) constriñe al trabajador para afiliarse al único sindicato existente dentro de la empresa: el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM).

El artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, también contempla el ingreso de los trabajadores a determinado sindicato burocrático; disposición que a la vez violenta su libertad sindical al negarle su separación del mismo, a menos que sea expulsado.

Se deduce que el trabajador, no goza de la libertad consagrada en el artículo 2° del convenio 87 de la OIT, de afiliarse a las organizaciones que estime convenientes; ya que el artículo 69 establece que los trabajadores tiene derecho de formar parte *“del sindicato correspondiente”* al que se refiere el artículo 68 de la Ley burocrática, es decir, al sindicato único por dependencia.

Si bien, la declaración de inconstitucionalidad de dicho precepto legal, conlleva a la pluralidad sindical de los trabajadores del apartado “B,” el artículo 69 de la ley burocrática, aún sigue trasgrediendo la libertad sindical individual, ya que restringe al trabajador toda posibilidad de separarse de una organización y optar por afiliarse a otra que cumpla con sus expectativas e ideales, traduciéndose en ello, en una sindicación obligatoria.

Separación y expulsión del trabajador.

La separación del trabajador del sindicato, puede ser de dos tipos:

1. Por renuncia voluntaria, y
2. Por alguna de las causas previstas en los Estatutos sindicales.

En el régimen del apartado “A” la separación voluntaria se encuentra prevista en el primer párrafo del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que a ningún trabajador se le puede obligar a formar parte de un sindicato **“o a no formar parte de él.”**

Estableciendo en su segundo párrafo dicho numeral, que se tendrán por no impuestas las estipulaciones que establezcan una multa convencional para los casos de separación del trabajador.

No obstante, la separación del trabajador conlleva a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación por parte del sindicato, misma que faculta al patrón a separar a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante; implicando para el trabajador la pérdida del empleo.

Los efectos de ésta cláusula son: en primer lugar, produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula en cuestión; en segundo término, trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes a su empleo, y finalmente, la liberación del patrón de toda responsabilidad por la separación del trabajador del sindicato.

Si bien, dicha cláusula ha sido declarada inconstitucional por nuestro máximo tribunal, en la práctica, aún la siguen aplicando las organizaciones sindicales como una forma de sanción al trabajador desleal.

Al respecto, es opinión personal, coincidir con las argumentaciones que el maestro mexicano Mario de la Cueva manifiesta en relación con la renuncia del trabajador y la aplicación de la cláusula en mención.

1. “La Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destruir este principio.”

2. *“La renuncia al sindicato es un derecho de libertad negativa, y no es debido que su ejercicio implique la sanción durísima de pérdida del empleo.”*

3. *“Utilizar el contrato colectivo de trabajo para resolver los problemas internos de la asociación obrera, es desnaturalizar su esencia.”*

4. *“El ejercicio de un derecho, no puede determinar la aplicación de sanciones.”*

5. *“No puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Constitución.”*

En el régimen del apartado “B,” de lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, se deduce que no existe libertad sindical negativa, al establecer:

“Todos los trabajadores tiene derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueren expulsados.”

Como se observa, el trabajador una vez que ha ingresado a determinada agrupación sindical, no puede desafiliarse de la misma por ninguna causa, a menos que sea expulsado, lo que conlleva, a la pérdida de sus derechos sindicales.

Aparentemente, no se establece la aplicación de otras sanciones tales como la separación del empleo, porque el Estado no acepta la cláusula de exclusión (artículo 76); no obstante, los sindicatos burocráticos hacen lo imposible por evitar que los miembros que no comparten el mismo ideal sindical y que han decidido desafiliarse del gremio, sean separados de la dependencia gubernamental, por ser considerados elementos que transgreden a la propia organización.

Por cuanto hace a la separación del trabajador por expulsión de la organización sindical, en el caso de los trabajadores del régimen general, se debe estar en primer lugar, a lo dispuesto por el artículo 371 fracción VII inciso g).

“VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.”

De ahí que dicho precepto legal, remita a los Estatutos de las organizaciones, los cuales establecen como causales de expulsión, por mencionar algunas:

1. Hacer labor de división entre los trabajadores.
2. Siendo responsable del manejo de fondos, disponer en forma indebida de estos, sin relación con los intereses y objetivos del sindicato o de manera contraria para los mismos.
3. El robo, la ocultación o alteración de documentos electorales, tendientes a adulterar el verdadero resultado de una elección, así como la complicidad en los mismos.
4. Traición al sindicato prestando servicio de espionaje al servicio de cualquier empresa o asociación patronal.
5. La desobediencia a los acuerdos legalmente dictados por el sindicato.
6. La falsificación de firmas o documentos sindicales.
7. Decretar el levantamiento de un movimiento de huelga o presentarse a trabajar durante el periodo de huelga o incitar directa o indirectamente a que otros afiliados al sindicato lo hagan.

De acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, la renuncia que se formule para dejar de pertenecer al sindicato, deberá constar por escrito y ser auténtica y que los casos de expulsión deben estar justificados puesto que no es posible que en forma por demás arbitraria se separe a un trabajador de un sindicato para que luego, como consecuencia de esa separación, el trabajador pierda su empleo.

Si el trabajador se coloca en alguno de los supuestos catalogados como causales de expulsión, tales hechos deben estar *“debidamente comprobados,”* es decir, la falta en que incurra el trabajador debe ser lo suficientemente grave para que pueda ser acreedor a su expulsión de la organización; y para ello, el sindicato debe prever las normas aplicables para el procedimiento de expulsión, que por regla general se encuentran en el artículo 371 fracción VII; y establecerlo en sus Estatutos de forma específica, a fin de que no se violenten las garantías de legalidad y audiencia del trabajador.

“Lo anterior por la razón de que, siguiendo el sindicato un proceso muy similar al penal aquí deberá regir el principio general de derecho de que no hay delito ni pena sin ley, ya que los derechos fundamentales de los trabajadores deben asegurarse y no pueden quedar al arbitrio, ni de las autoridades públicas, ni de los órganos de las asociaciones sindicales.”³⁶

- A. La asamblea se reunirá para conocer de la expulsión del trabajador.
- B. El trabajador afectado será oído en defensa y aportará las pruebas tendientes a desvirtuar los hechos.
- C. La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y las que ofrezca el afectado.
- D. Los trabajadores emitirán su voto directo y no mediante representante.

³⁶ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad jurídica, Op. Cit., p. 122.

E. La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes de los miembros del sindicato.

En este caso la asamblea se erige en un tribunal, con el propósito de conocer de la expulsión de un trabajador, apegándose al principio constitucional establecido en el artículo 14, el cual reza: *“Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expeditas con anterioridad al hecho.”*

Al permitírsele al trabajador ser oído en defensa y ofrecer las pruebas que sirvan de base al procedimiento, y de los cuales conocerá la asamblea, se está en apariencia respetando la garantía de audiencia contenida en las fracciones V y IX del artículo 20 constitucional.

Con la intención de que sean los mismos trabajadores del sindicato los que, a través de la asamblea decidan sobre la expulsión, el legislador estableció en el inciso g) del artículo en cita, la participación activa de los mismos, al señalar que no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito; y que la expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros.

Al respecto es interesante el pronunciamiento de la Corte:

TRABAJADORES, REQUISITOS PARA QUE OPERE LA EXPULSION SINDICAL DE LOS.

“La expulsión por parte de una organización sindical de alguno de sus miembros, es un acto interno de la misma que se realiza dentro de la esfera de autonomía de que goza según se desprende de los principios establecidos por la Constitución Federal (fracción XVI del artículo 123) y por la ley laboral al permitir la libre constitución y funcionamiento de tales asociaciones, y la ley, lo único que exige para considerar justificada la expulsión de un miembro de uno de esos organismos, es que en los estatutos respectivos se expresen los motivos y procedimiento de expulsión y que ésta sea votada

*con aprobación de las dos terceras partes de los miembros del sindicato.*³⁷

Para que el patrón quede sin responsabilidad respecto de la expulsión del trabajador, basta con que exista la cláusula de exclusión en el contrato colectivo, que se cerciore que el oficio que envía el sindicato solicitando la sanción sea auténtico y que le conste que el trabajador al que se pretende expulsar, sea miembro de la agrupación sindical. Una vez que se acredite lo anterior, el patrón está obligado con el acuerdo respectivo, sin que pueda intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la expulsión del trabajador.

CLAUSULA DE EXCLUSION. DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

*“El patrón, cuando en el contrato colectivo se ha hecho el pacto relativo, debe despedir sin su responsabilidad al obrero que ha sido expulsado de la organización sindical, sin más requisito que la petición por parte del sindicato, en la forma que al efecto se haya estipulado y la constancia de que el trabajador sancionado era efectivamente miembro de la organización solicitante, porque aceptar que el sindicato debe probar ante el patrón que la expulsión ha sido llevada a cabo reuniendo todos los requisitos necesarios, sería tanto como constituir a las empresas en controladoras y fiscalizadoras de las actividades de los sindicatos, situación que necesariamente desvirtuaría la libertad de acción y autonomía de las organizaciones profesionales, para convertirlas en dependientes de los patrones.”*³⁸

No obstante, cuando un trabajador considere que su expulsión ha sido objeto de venganzas por parte de la directiva sindical, por haberse negado a seguir o apoyar políticas antisindicales, mediante la aplicación de la cláusula de preferencia sindical por separación, la Corte ha aceptado el derecho del trabajador a reclamar su expulsión ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

³⁷ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Sexta Época, Cuarta Sala, Quinta parte, Tomo LXII, p. 64. Tesis Aislada.

³⁸ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Quinta Época, Cuarta Sala, Tomo CXXVI, p.364. Tesis Aislada.

CLAUSULA DE EXCLUSION, REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LAS FACULTADES DE LAS JUNTAS.

“Entre los requisitos que son necesarios para que un trabajador sea expulsado válidamente de su sindicato, se encuentra el que los hechos que determinan su expulsión estén previstos en los Estatutos de la organización y queden debidamente probados. Por lo tanto, las Juntas están facultadas para examinar si los hechos que fundan la expulsión tuvieron una existencia real y quedaron acreditados, y en caso contrario, declarar que la expulsión fue indebida, sin que esto entrañe intromisión de las Juntas en la vida interna del sindicato.”

Si el trabajador demuestra ante la Junta que no se probó la causa que ameritó la expulsión, alguna violación en el procedimiento, o que le fue aplicada la cláusula de preferencia sindical, el laudo dictado por la Junta deberá contener la orden de reinstalación en el trabajo, la que deberá efectuar inmediatamente el patrón, y la condena a cargo del sindicato responsable al pago de los salarios caídos.

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACIÓN ILEGAL DE LA. Y CONSECUENCIAS JURIDICAS.

“Si la empresa demandada, al separar al trabajador se concreta al cumplir con el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente, y el sindicato por su parte no prueba haber cumplido con los requisitos que establece el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, al aplicar la cláusula de exclusión, afectando con su actitud ilegal los derechos de estabilidad en el empleo de un trabajador, como tal situación se equipara a un despido injustificado, la consecuencia jurídica es declarar la nulidad de la aplicación de dicha cláusula y, por ende, que se condene a la empresa a la reinstalación demandada por el trabajador y al sindicato a cubrir, por concepto de daños y perjuicios, los salarios caídos reclamados.”

Es preciso señalar que en la mayoría de los casos, el sindicato resulta con el laudo favorable a sus intereses por ejercer sobre la autoridad laboral presiones políticas de sus dirigentes.

Por lo que respecta al régimen del apartado “B,” la expulsión del trabajador se prevé en el artículo 74 de la Ley burocrática, en los siguientes términos:

“Los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad, fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese sólo hecho todos los derechos sindicales que esta ley concede. La expulsión sólo podrá votarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones nacionales y previa defensa del acusado. La expulsión deberá ser comprendida en la orden del día.”

Del estudio del precepto legal anterior, se observa que el legislador limitó los alcances del procedimiento de expulsión del trabajador; por ello, bajo el principio de supletoriedad establecido en el artículo 11 de la Ley burocrática, se deduce que lo no previsto por ésta en el caso que nos ocupa, serán aplicadas las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

El lenguaje no es claro, dejando abierta la posibilidad de ser interpretado a conveniencia de las organizaciones sindicales en perjuicio del trabajador, al no precisar el tipo de conductas calificadas como causales de procedencia de la expulsión; y respecto a que se debe entender por “falta de solidaridad;” ya que están en juego la pérdida de los derechos sindicales.

A diferencia de los trabajadores del apartado “A,” la aprobación de la expulsión en los trabajadores al servicio del Estado puede ser de dos formas: que sea votada por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo o por las dos terceras partes de los delegados sindicales; éste último supuesto, expresa el hecho de que la expulsión del trabajador queda al arbitrio de los líderes sindicales, sin tomar en cuenta al máximo órgano de la agrupación sindical que es la asamblea.

Lo anterior nos lleva a pensar, que bajo este último supuesto, en cualquier momento la dirigencia sindical, puede expulsar a los trabajadores disidentes que considere atenten contra el buen funcionamiento de la organización.

5.3 OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS SINDICADOS.

Bajo la denominación de “*Estatuto jurídico del afiliado*” se comprende el conjunto de derechos y obligaciones que se vinculan al trabajador desde que atraviesa el umbral del sindicato y se integra plenamente en su organización.³⁹

El artículo 371 en su fracción VI, establece que los sindicatos en sus estatutos podrán estipular “**las obligaciones y derechos de los asociados.**”

Por el acto de la afiliación, el trabajador se compromete a prestar obediencia en las decisiones del sindicato y se somete a las normas previstas en los estatutos, un comportamiento contrario a los principios inspiradores del sindicato o a sus decisiones puede ser objeto de corrección disciplinaria e incluso, de expulsión del mismo.

Con frecuencia, se establecen en los estatutos sindicales, las siguientes obligaciones:

1. Cumplir fielmente y vigilar porque sean cumplidos los estatutos, así como los acuerdos legales, tomados en las asambleas y convenciones.
2. No realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad sindical.
3. Cumplir con las comisiones sindicales que le sean conferidas, desempeñándolas con rectitud y eficacia.
4. Asistir con puntualidad a las asambleas.
5. Asistir, con puntualidad a todos los mítines y manifestaciones y demás actos que la asamblea hubiere acordado que deba concurrir.

³⁹ IGLESIAS CABERO, Miguel, Derecho sindical y representación de los trabajadores, Colex, España, 1996, p. 267.

6. Informar a la directiva sindical de cualquier irregularidad que redunde en perjuicio del sindicato y de sus miembros.
7. Votar sin excusa en las elecciones para funcionarios sindicales, nacionales o locales, en los términos que establezcan los estatutos.
8. Contribuir al sostenimiento del organismo sindical, aportando las cuotas que se acuerden o aceptando las deducciones que por este concepto se les hagan.
9. Participar en las actividades del sindicato.
10. Tratar los asuntos sindicales en los órganos e instancias que por ámbito y jerarquía seña competentes.
11. Cumplir con las obligaciones que le impongan los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados por el sindicato y los reglamentos respectivos aprobados por los mismos y vigilar su exacto cumplimiento.

Por disposición legal y estatutaria, se le reconocen al trabajador sindicalizado los siguientes derechos:

a) Derechos generales:

1. Disfrutar todas las prerrogativas y garantías que le corresponden como miembro del sindicato.
2. Exigir de la sección o delegación a la que pertenezca, la documentación correspondiente que lo acredite como miembro de la organización.
3. Gozar de todas las prestaciones que logre el sindicato. (artículo 396 LFT)
4. Participar en la acción sindical y ser informados con oportunidad de las actividades que realice la dirigencia.
5. Disfrutar de los servicios del sindicato: centros de alojamiento, deportivos, culturales y vacacionales; aportando las cuotas de cooperación y sujetándose a los reglamentos respectivos.

6. Disponer de asesoría sindical para recibir las prestaciones a que tenga derecho.
7. Ser representado por el sindicato en la defensa de sus derechos individuales que le correspondan (artículo 375 LFT)

b) Derechos electorales:

1. Elegir libremente a sus representantes. (art. 3 del Convenio 87 y 359 LFT)
2. Votar y ser votado en las Asambleas, Consejos y Congresos sindicales.
3. Elegir y ser electo para ocupar cualquier puesto de representación sindical, de acuerdo con los requisitos que para ello establecen los estatutos.
4. Disfrutar de sus derechos laborales mientras desempeñen comisiones sindicales.

c) Derechos de preferencia:

1. Derecho para ocupar vacantes o puesto de nueva creación (art. 154 LFT).
2. Obtener del sindicato el apoyo efectivo para ascender en las distintas categorías de su trabajo, sin que se violenten los derechos escalafonarios.

d) Derecho de petición y libertad de expresión:

1. Expresar libremente sus ideas en el ejercicio de la actividad sindical.
2. Presentar iniciativas tendientes a mejorar la vida sindical.
3. Inconformarse ante el órgano correspondiente por la violación de sus derechos gremiales, así como cuando sus solicitudes de servicio sindical no sido atendidas satisfactoriamente.

4. Denunciar ante los órganos sindicales competentes las irregularidades que observen en el funcionamiento de la organización.
5. A que se le rindan cuentas de la administración sindical.
6. Conocer el estado de las cuotas sindicales.
7. Libertad para expresarse en las Asambleas para discutir los asuntos que interesen al sindicato y a sus miembros.
8. Externar y defender sus ideas sociales.

e) Derechos que tienen durante el procedimiento de expulsión:

1. El trabajador afectado será oído en defensa (artículo 371 fracción VII inciso c)
2. Hacer su defensa por sí o por tercera persona, cuando haya sido acusado de violaciones a las disposiciones que el sindicato acuerde en cumplimiento a su estatuto.
3. Tendrá derecho a ofrecer las pruebas tendientes a desvirtuar los hechos por los cuales se le está sancionando (artículo 371 fracción VII inciso d)

Por lo que respecta a sus derechos electorales, una de las propuestas que se han mantenido a la fecha por reformar la Ley laboral, se refiere al voto secreto como expresión de libre sufragio, tanto en la elección de los dirigentes sindicales, como en los procesos de votación intergremial, en los recuentos que se llevan a cabo con motivo de los conflictos de titularidad de los contratos colectivos de trabajo.

En la práctica, cuando se realiza un recuento, se ejerce una gran violencia en contra de los trabajadores, quienes se ven obligados a votar abiertamente ante la presencia del patrón, sus representantes y del líder sindical; así como de algunos golpeadores.

El recuento se convierte en un acto dramático, de no ser secreto el voto, sería imposible contrarrestar las amenazas de despido y el conjunto de acciones orientadas a poner en riesgo la integridad de los votantes. El día del recuento, que indebidamente suele llevarse a cabo en las instalaciones de las empresas, a pesar del control de la situación que ejerce el sindicato y los propios representantes del patrón, escogen a los trabajadores que deben acudir a votar, suelen encerrarlos previamente para aleccionarlos y amenazarlos, los colocan en filas de manera que al llegar al lugar de la votación difícilmente pueden expresar su voto contrario, por la consigna que se les ha fijado. Por esta razón, cada vez existen menos juicios de titularidad de contratos colectivos de trabajo.

El derecho que tienen para elegir a sus representantes, implica la participación activa de los trabajadores, y la forma de expresar su voluntad es a través del voto.

El voto del trabajador debe ser libre, secreto y directo; libre en la medida en que no se ejerza uso de violencia, amenazas u hostigamientos que obliguen al trabajador a emitir su voto a favor de alguien; secreto, porque solo al trabajador corresponde la decisión de elegir al representante que cumpla sus expectativas e ideales sindicales y por ello nadie debe influir en su decisión; y directo, implica el hecho que el trabajador debe emitir su voto por propio derecho y no por escrito ni mediante representante.

Es por ello, que se debe integrar este principio democrático no solo a la legislación laboral sino además a los estatutos de las organizaciones sindicales, ya que ante la falta de sufragio libre, secreto y directo, el voto a mano alzada frente al patrón, sus representantes y dirigentes sindicales, implica serias violaciones a los derechos de los trabajadores para elegir libremente.

Desde octubre del año 2000 existe una iniciativa de reformar la legislación laboral para contemplar el voto libre y secreto; sin embargo dicha reforma no ha sido tramitada bajo el argumento de que violaría la Libertad sindical; no obstante que el Comité de Libertad Sindical de la OIT, haya sostenido que el voto secreto, aún por disposición de ley, es compatible con el Convenio 87.

No existe violación de los principios de la libertad sindical cuando la legislación contiene ciertas reglas que tienen por finalidad promover los principios democráticos en el seno de las organizaciones sindicales o bien garantizar el desarrollo normal del procedimiento electoral respetando los derechos de los miembros, a fin de evitar todo conflicto en lo que atañe al resultado de las elecciones.⁴⁰

Así lo expreso en el “Caso 1705” con motivo de la queja presentada por la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, agrícolas, hoteles, restaurantes, tabaco y afines de Paraguay y la Confederación Latinoamericana de Trabajadores, el 23 de marzo de 1993, en el punto 323 del informe señala expresamente “...En lo que respecta al objetivo de que las organizaciones sindicales puedan elegir a sus autoridades a través del voto directo, secreto y universal de sus adherentes, el Comité considera que la imposición por vía legislativa de este tipo de sufragio no plantea problemas, de conformidad con los principios de libertad sindical...”

El buen funcionamiento de las organizaciones, depende en gran medida de la participación activa de los trabajadores; razón por la cual deben pugnar por el ejercicio de este derecho, sobre todo por cuanto finalmente tiene que ver con la mejoría en sus niveles laborales, tanto en lo individual como en lo colectivo.

⁴⁰ Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996, párrafo 361.

No obstante que la ley faculta a los trabajadores formular sus estatutos y programas de acción, en la mayoría de los casos están ausentes sus participaciones; debido a que la gran mayoría de los líderes sindicales se las ingenian para impedírselos, negándoles los estatutos sindicales, con el objeto de que ignoren todo lo relacionado con sus obligaciones y derechos, así como para que desconozcan todo lo relacionado con las asambleas y sobre todo para que no cuenten con la información sobre los tiempos para la renovación de la directiva, y con ello buscar la reelección o en su defecto proponer a alguien incondicional que pueda ser manejado, y de ésta forma, el representante anterior, seguir influyendo en su beneficio.

Hasta hoy la democracia sindical no ha logrado materializarse debido a la falta de conciencia de clase y a la apatía de los trabajadores para enfrentar los problemas que subsisten al interior de su gremio, quienes aún no deciden la permanencia de sus directivos, los que a través de mecanismos dudosos han logrado mantenerse en muchos casos por más de treinta años, tiempo que se ha caracterizado por un distanciamiento entre el interés de los trabajadores y la ambición económica y política de los dirigentes.

“Con la democracia sindical, los trabajadores decidirán los destinos de su asociación, el ejercicio de este principio constituye el punto de partida de una vida gremial sana pues los trabajadores, por derecho deben decidir, en sus diversos niveles de estructura y de expresión, el destino de la organización.”⁴¹

Ahora bien, los trabajadores que deciden levantar la voz en busca de una auténtica y verdadera democracia al interior de sus organizaciones sindicales, ven con frecuencia mermadas sus aspiraciones por la serie de abusos de que han sido objeto por parte de las dirigencias sindicales.

⁴¹ CHARIS GÓMEZ, Roberto, Reflexiones Jurídico Laborales, Op. Cit., p. 121.

Los esfuerzos organizativos de los trabajadores son llevados a cabo en un clima de violencia, moral y física; las agresiones físicas que atentan contra la integridad de los trabajadores, así como amenazas en contra de activistas sindicales y sus familias son una realidad que se ha materializado en más de una ocasión, ante ello, nos encontramos con una situación de violencia sistemática de los derechos humanos.

Este contexto es consecuencia de la precaria situación laboral de la mayoría de trabajadores: desempleo, subempleo, pérdida de prestaciones sociales, violación del derecho a la libre sindicación como por ejemplo, la elección de las dirigencias sindicales que se lleva a cabo sin consultar a los trabajadores.

En este sentido, el gobierno mexicano ha fallado en adoptar medidas adecuadas para garantizar la integridad física de los sindicalistas, en contravención al principio del Comité de Libertad Sindical que establece:

“Deben adoptarse todas las medidas adecuadas para garantizar cualquiera que sea su tendencia sindical, los derechos sindicales puedan ejercerse con normalidad, dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un clima desprovisto de violencia, presiones, temores y amenazas de toda índole.”⁴²

El Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL), desde 1997, ha venido documentando las violaciones a los derechos humanos laborales en sus informes anuales, constatando la violación permanente y generalizada al derecho de libertad sindical como derecho humano.

Lo anterior se evidencia en la documentación de los casos presentados por el CEREAL en la audiencia sobre libertad sindical solicitada

⁴² Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996, párrafo 36.

a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos, máxima instancia del continente para asuntos relacionados con violaciones a los derechos humanos, que se realizó en marzo de 2004.

El informe presentado, se derivó de tres graves hechos:

1. Por la actitud de indiferencia del gobierno mexicano ante los mecanismos internacionales de control y protección de la libertad sindical.

- Ya que no ha atendido las recomendaciones que la OIT, desde 1989, formuló respecto de la necesidad de adecuar la legislación laboral mexicana a las obligaciones del Convenio 87 sobre libertad sindical.
- Tampoco ha atendido, las observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas, formuladas en 1999:

“El Comité también lamenta que no se tenga la intención de retirar la reserva del Estado parte con respecto al artículo 8 del pacto pese a que el derecho a fundar sindicatos y el derecho de huelga están consagrados en la Constitución y en la normativa correspondiente de México. El Comité lamenta en particular que el sindicalismo en el sector público no sea pluralista y que no se elija por voto directo a los dirigentes sindicales.”

2. Por la utilización de argumentos falsos a la hora de otorgar información solicitada por la Organización Internacional del Trabajo.

3. Por el incumplimiento de sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar el derecho a la libertad sindical, en cuando menos 30 casos:

- En cuanto a la obligación de respetar, proteger y garantizar la solución de conflictos mediante la justicia laboral. Se detallaron dos casos: los juicios de nulidad de elecciones del sindicato de petroleros,

y la calificación de la huelga de Euzkadi, por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

- En cuanto a la obligación de respetar, proteger y garantizar protección contra la discriminación antisindical. El informe se basa en una serie de despidos antisindicales ocurridos en los cuatro primeros años de administración del gobierno foxista, y en el consentimiento de listas negras promovidas por Canacindra.

Es por ello necesario reconocer socialmente la libertad sindical como derecho humano y como un reclamo social y, por tanto, como responsabilidad obligatoria del Estado, mediante el impulso de acciones que garanticen su reconocimiento, y para tal efecto, es menester modificar el apartado "B" del artículo 102 constitucional, para ampliar las atribuciones de las comisiones de derechos humanos a la protección de los derechos humanos laborales. Así mismo, promover la ratificación de los Convenios 98 y 151, referidos a la protección contra todo acto de discriminación sindical.

5.4 LA REPRESENTACION SINDICAL

En la vida de los sindicatos se generan diversos factores que motivan su descomposición, entre ellos podemos enunciar a la ausencia de legitimación, de credibilidad, de representatividad, de organización, de convocatoria y, por su puesto, la eternización de los líderes en sus puestos, provocando finalmente un divorcio entre directivas y representados, así como una incapacidad de la dirigencia para una actuación sindical acorde con el difícil tiempo que vive el movimiento obrero.

Por lo anterior se requiere que los dirigentes sindicales actúen con firmeza y vocación en la solución de los problemas de sus agremiados, cuestión aún esperada, en virtud de que éstos no sienten la responsabilidad que implica presidir la organización y, sobre todo, no asumen la obligación con sus representados, ello agravado por la carencia de capacidad para

negociar y administrar los contratos colectivos, así como a su marcado interés en servir al gobierno o al empleador.

La “representación” es la acción de representar, o sea el acto por virtud del cual una persona dotada de poder, llamada representante, obra a nombre y por cuenta de otra llamada representada o “*dominus*” del negocio.

También por “representación” en sentido propio se entiende la “*contemplatio dominiti*,” esto es, la declaración unilateral que el representante hace frente a terceros al realizar un determinado acto jurídico, de que actúa a nombre y por cuenta de su representado.

La representación tiene tres posibles fuentes de origen: la ley, una resolución judicial o la voluntad unilateral de una de las partes en un contrato de mandato y, por ello, puede distinguirse la representación, legal, la judicial y la voluntaria.

Es activa cuando se emite una declaración de voluntad por otro y pasiva cuando el representante expresa la declaración en lugar del representado. Es directa, cuando el representante actúa en nombre del representado poniendo de manifiesto que los efectos del negocio jurídico no deben producirse para sí sino para el otro; e indirecta, cuando el representante actúa en su nombre propio.

En el ámbito del sindicalismo democrático, la representación sindical puede asumir tres expresiones:

1. Representación de intereses individuales.

Este tipo de representación se ve reflejado en el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone:

“Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio de los

trabajadores para obrar o intervenir directamente cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.”

En el fondo esa disposición envuelve la idea de que se considera incapaz, en principio, al socio del sindicato; se trata de una incapacidad social, no efectiva, que está detrás de la concepción tutelar del derecho del trabajo.

2. Representación de intereses colectivos.

La representación de los intereses de clase, constituye la vocación esencial de las agrupaciones sindicales, traducida en el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses colectivos.

A los sindicatos se les atribuye el derecho de celebrar convenios colectivos de trabajo para que surtan efectos no solamente a los trabajadores afiliados al mismo, sino a los demás trabajadores que se encuentren laborando dentro de la misma empresa o establecimiento. La idea del sindicato más representativo, esta presente en este mecanismo (artículo 388 LFT).

“Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184”.

Esta defensa de los intereses comunes obliga a una representación que se manifiesta en la celebración de contratos colectivos de trabajo o de reglamentos internos, o de su supervisión. Paralelamente la representación permite emplazar y entablar huelgas y planear, jurídicamente, conflictos colectivos de naturaleza económica.

3. Representación de intereses de clase.

Este tipo de representación social se da, en lo fundamental, en los organismos cúpula de los sindicatos, no a nivel de sindicatos, sino de federaciones y confederaciones.

La representación del sindicato se ejercerá, en términos del artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo **“por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial en los estatutos;”** quien será responsable ante la organización profesional y respecto de terceros **“en los mismos términos que lo son los mandatarios en derecho común.”** (artículo 80 de la Ley burocrática)

La figura del mandato, se encuentra prevista en el artículo 2546 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, como **“contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga.”**

“El sindicato como asociación permanente de trabajadores, desarrolla su actividad representativa a través de varios órganos. Se trata de una representación de voluntades. El sindicato constituido sobre el principio de la libertad sindical individual, representa a sus asociados, éstos al aceptar los estatutos, han conferido poderes suficientes a los órganos del sindicato.”⁴³

5.4.1 PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN DE LA DIRECTIVA Y NÚMERO DE SUS MIEMBROS

La mesa directiva es el órgano de representación y de administración de los asuntos del sindicato, así como la encargada de ejecutar los acuerdos resueltos por la asamblea.

⁴³ LASTRA, LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, (3ª ed.), Op. Cit., p.240.

Es la asamblea de trabajadores la facultada por la ley para designar a la directiva, según se desprende de la fracción IV del artículo 365 del ordenamiento laboral.

La fracción IX del artículo 371 de la Ley laboral refiere que se deben establecer en los estatutos sindicales el **“Procedimiento para la elección de la directiva y el número de sus miembros,”** misma que deberá ser de acuerdo a los principios democráticos emanados de la Constitución, en votación directa, mediante sufragio personal, libre y secreto, observando además, las normas que establezca la ley interna de la organización al respecto.

El Comité de Libertad Sindical se ha pronunciado al respecto:

“La reglamentación de los procedimientos y modalidades de la elección de dirigentes sindicales debe corresponder prioritariamente a los estatutos sindicales. En efecto, la idea fundamental del artículo 3 del Convenio núm. 87 es que los trabajadores y los empleadores puedan decidir por sí mismos las reglas que deberán observar para la administración de sus organizaciones y para las elecciones que llevarán a cabo.”⁴⁴

Se habla en la fracción citada con antelación de “número de miembros;” aquí el legislador, atendiendo a los principios de libertad y autonomía de las organizaciones sindicales, deja al arbitrio de éstas, señalar determinado número de miembros que a su consideración crean convenientes, dependiendo en gran medida de las comisiones que se creen y del tipo de sindicato que se trate.

⁴⁴ Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996, párrafo 354.

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha establecido que la determinación del número de dirigentes de una organización debe ser de la competencia de las propias organizaciones sindicales.⁴⁵

Las funciones de la directiva, implícitamente, se establecen en el artículo 356 de la Ley laboral y son: conducir o dirigir el estudio y la lucha de los trabajadores en defensa y para el mejoramiento de los intereses colectivos.

También queda por cuenta de los sindicatos, establecer en sus estatutos, los requisitos que deberá cumplir un miembro de la organización que desee ocupar determinado cargo sindical.

A manera de ejemplo, se enuncian los requisitos que establece el Estatuto del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, en su capítulo II denominado “Dirigentes Sindicales.”

Artículo 40. Sólo podrán ser dirigentes, los miembros del sindicato que reúnan los requisitos siguientes:

- I. Ser ciudadano mexicano y estar en pleno ejercicio de sus derechos sindicales;
- II. No ser ministro de ningún culto religioso;
- III. No ser miembro de la Judicatura;
- IV. Tener al menos un año de antigüedad como miembro del sindicato, para el cargo de Representante de Escuela o de Centro de Trabajo; tres años para el ámbito delegacional y regional; cinco años para el seccional y ocho años para el nacional para cualquier cargo, excepto:
 - a. Para el de la Secretaría General o del Comité Ejecutivo Seccional se requieren ocho años de

⁴⁵ Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996, párrafo 364.

antigüedad y haber ocupado un cargo a nivel seccional; y

- b. Para ocupar la Presidencia Nacional o la Secretaría Nacional Ejecutiva se requiere un mínimo de once años de antigüedad y haber ocupado un cargo dentro de la dirigencia nacional.

V. Ser electo conforme a la norma estatutaria.

Artículo 41. Para los dirigentes en los ámbitos Seccional y Nacional, además de los anteriores:

- I. Haber desempeñado algún cargo de representación sindical;
- II. No ser candidato ni desempeñar cargos de elección popular; y/o
- III. No ser dirigente de partido político alguno.

Los líderes tienen legitimidad cuando su mandato está respaldado por la voluntad de las bases sindicales; por el contrario, cuando la legitimidad se ve reducida, los líderes resultan formales y burocráticos, a los que ya no siguen las bases.

Igualmente se puede afirmar que los líderes tienen representatividad cuando se sabe que realmente están reflejando los intereses de los trabajadores, es decir, cuando reflejan los sentimientos y las ideas de las bases. En nuestro país, a los líderes sindicales ya nadie les cree que representen a las bases, se puede afirmar paradójicamente que representan al poder público y económico, porque en más de dos décadas han aceptado la política económica y laboral que se ha traducido en resultados negativos para los trabajadores.

Los líderes sindicales llegaron a ocupar durante décadas numerosos puestos en el poder legislativo y tenían amplios márgenes de representatividad sindical y política; no obstante, en los últimos tiempos, han ido perdiendo cargos públicos, esto debido a que la población ya no cree en ellos; a que los trabajadores ya no creen en sus líderes ni en los partidos tradicionales.

Por ello, es necesaria una reestructuración sindical, mediante la cual se creen nuevas formas de representación y sustituir a los líderes tradicionales por dirigentes más reales, más representativos y más legítimos.

Se requieren líderes con nuevas ideas, con nuevos lazos entre ellos y las bases sindicales; líderes honestos, que se manejen con la verdad; para ello, es necesario que los trabajadores y sus dirigentes practiquen la democracia para tomar decisiones fundamentales sobre la contratación colectiva, la organización y la huelga, se requiere que formulen un programa laboral, capaz de responder a las necesidades de la colectividad.

No obstante, la libertad que ha otorgado el legislador a las organizaciones sindicales, para determinar en sus estatutos los procedimientos de elección, se ha convertido hoy en día en un abuso de esa libertad por parte de las dirigencias sindicales, que en muchos de los casos, han hecho modificaciones a las disposiciones estatutarias sin consulta previa de los trabajadores a fin de continuar su permanencia en la dirigencia; en otros casos, han hecho caso omiso al procedimiento y los mismos líderes y sus camarillas han designado a uno de sus miembros para ocupar la dirigencia sindical sin convocar a la asamblea.

Como casos particulares de lo anterior, se puede citar a los siguientes:

1. A la muerte de líder histórico de la CTM Fidel Velásquez, el 21 de julio de 1997 y sin llamar a un Congreso Extraordinario, los miembros de la

cúpula de la central obrera nombraron a Leonardo Rodríguez Alcaine como el sustituto al frente de la central obrera hasta marzo de 1998. Llegado el año el Comité Ejecutivo Nacional de la CTM decide que Rodríguez Alcaine se quede al frente de la central por un periodo de seis años. Es decir, hasta el 2004, al término del cual se reeligió nuevamente con la intención de estar al frente de la central hasta el año del 2010; sin embargo, con su muerte en agosto del 2005, deja inconcluso su periodo sindical, y nuevamente al interior del CEN de la CTM se decide que Gamboa Pascoe lo releve hasta 2010. Resolución que se toma en una reunión de tan solo 40 minutos, con 17 votos a favor y 10 abstenciones. Así las cosas, la llegada de Gamboa Pascoe a la CTM no se debió a una consulta mediante voto de todos sus afiliados, ni siquiera del voto de todos los sindicatos que conforman esta central.

2. A su vez Rodríguez Alcaine era también Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM). A la muerte de Francisco Pérez Ríos, entonces secretario general de este sindicato, Rodríguez Alcaine ocupó su lugar en marzo de 1975, el cual no abandonó hasta su muerte en 2005. Durante su estancia enfrentó constantes y serios cuestionamientos a su dirigencia y representatividad sindical. A su muerte, los integrantes del CEN del SUTERM decidieron que fuera Víctor Fuentes el Secretario General suplente, por lo que cubriría el tiempo que restaba a este periodo, hasta diciembre del 2006; sin embargo el proceso mediante el cual se nombró al nuevo secretario no se apegó a los estatutos, los cuales establecen en su artículo 90 que los miembros del CEN se elegirán mediante un congreso Nacional, el cual en este caso debió ser extraordinario, para dar una respuesta a una situación sindical no planteada ni considerada en los propios estatutos. El Congreso Nacional Extraordinario hubiera implicado un proceso de consulta a las asambleas seccionales, posibilitando una participación de los trabajadores electricistas. La llegada de Víctor Fuentes del Villar a la dirigencia nacional no fue a partir de los mecanismos sindicales

que prevén los estatutos, sino a través de un acuerdo entre los miembros del CEN.

5.4.2 PERIODO DE DURACION DE LA DIRECTIVA

En el régimen del apartado “A”, por disposición legal, es prerrogativa de las agrupaciones sindicales establecer el periodo de duración de su directiva; con ello, el legislador dejó al libre albedrío de los sindicatos establecer el tiempo que permanecerán sus directivos ocupando un cargo sindical.

Derecho que ha originado que las dirigencias sindicales continúen perpetuándose en el poder, mediante procedimientos dudosos de reelección, a costa de las bases obreras.

Por su parte el apartado “B,” si bien bajo el principio de supletoriedad, le es aplicable el artículo 371 fracción X, en el sentido de que también se deja a los sindicatos burocráticos establecer los periodos de duración de su mesa directiva, se debe respetar el principio de **“no reelección dentro de los sindicatos”** previsto en su artículo 75 de la Ley burocrática.

Principio que ha sido considerado incompatible con el Convenio 87 de la OIT, por el Comité de Libertad Sindical.

“La prohibición de reelección de los dirigentes sindicales no es compatible con el Convenio núm. 87. Esta prohibición puede tener además graves consecuencias para el normal desarrollo de un movimiento sindical donde éste cuente con un número insuficiente de personas capaces de desempeñar adecuadamente las funciones de dirección sindical.”⁴⁶

⁴⁶ Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996, párrafo 388.

Por su parte, nuestro máximo tribunal, en atención al pronunciamiento del Comité antes citado, ha declarado que el artículo 75 de la Ley burocrática contraviene la libertad sindical que establece el artículo 123 constitucional.

SINDICATOS. EL ARTÍCULO 75 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO QUE PROHÍBE LA REELECCIÓN DE SUS DIRIGENTES, CONTRAVIENE LA LIBERTAD SINDICAL QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

“Este precepto, en su apartado B, fracción X, establece, entre otros principios básicos, que los trabajadores al servicio del Estado tienen el derecho de asociarse para la defensa de sus derechos comunes, garantía que esta Suprema Corte ha interpretado con toda amplitud que es acorde con el espíritu libertario del Constituyente, por lo cual ha de entenderse que tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, de afiliarse a ellas conforme a sus estatutos, con base en los cuales pueden elegir libremente a sus representantes, señalando el tiempo que deben durar en sus cargos, así como organizar su administración, actividades y programas de acción, sin que se admita prohibición o limitante alguna en relación con la elección de sus dirigentes o con el término que éstos deben durar en sus cargos, debiendo advertirse que el convenio internacional número 87, aprobado por el Senado de la República, y publicado en el Diario Oficial de la Federación, el dieciséis de octubre de mil novecientos cincuenta, coincide plenamente con este principio constitucional. Por tanto, como el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que “Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.”, ha de concluirse que tal prohibición viola la citada libertad sindical al intervenir en la vida y organización interna de los sindicatos, pues impide el ejercicio del derecho de las organizaciones sindicales para que elijan libremente a sus representantes y para que puedan actuar en forma efectiva e independiente en defensa de los intereses de sus afiliados, sin que pase inadvertido para la Suprema Corte que la reelección de dirigentes sindicales que el artículo impugnado prohíbe, es un derecho libertario que si es mal ejercido puede estratificar clases dominantes dentro de los propios trabajadores con todos los vicios que como consecuencia suelen darse, pero el impedimento de tan deplorable e indeseado resultado, no puede lograrse mediante la restricción de las libertades sindicales que otorga nuestra Constitución, sino a través del ejercicio responsable, maduro y democrático que los propios trabajadores hagan de sus derechos.”

Amparo en revisión 572/2000. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 13 de junio de 2000. Once votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Silvia Elizabeth Morales Quezada.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada hoy once de julio en curso, aprobó, con el número CXXVII/2000, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a once de julio de dos mil.

No se comparte los criterios anteriores, toda vez que la no reelección; es principio democrático constitucional que evita la perpetuación en el poder del individuo y la protección de los derechos de los ciudadanos frente a los excesos de su gobierno.

En México hablar del principio de no reelección genera grandes controversias y debates; ya que por un lado, encontramos a los defensores del modelo democrático y por el otro, aquellos que consideran que este principio ha sido aún en las etapas más autoritarias de nuestra historia, un elemento estabilizador del sistema político.

Al recordar algunos antecedentes se puede decir que la Constitución de 1857 permitió la reelección indefinida del Presidente de la República, limitando el periodo de mandato a cuatro años. El resultado de esto fue el periodo tan prolongado de Benito Juárez, reeligiéndose continuamente desde 1857 hasta 1872, año en el que fallece. El presidente Lerdo que lo sucedió intentó reelegirse, pero fue derrocado por la revolución de Tuxtepec, encabezada por el general Porfirio Díaz, quien fue electo presidente en 1877, volviendo al poder en el año de 1884 y reeligiéndose invariablemente hasta 1911 cuando fue derrocado por la revolución antirreeleccionista encabezada por Francisco I Madero, quien en su libro “La sucesión presidencial de 1910” propone el principio de la no reelección.

“Nadie puede cuestionar el hecho de que el sistema de reelección presidencial. Sobre todo la inmediata, incondicionada e indefinida, es la

ocasión, jurídicamente predecible, para el envanecimiento de la dictadura. El presidente, al sumar en su cargo varios periodos gobernando mediante elecciones sucesivas en las que resulte “electo” cuando es candidato único, se convierte implacablemente en absolutista o en una especie de monarca, reeligiéndose constantemente por actos electorales aparentes o falaces, en los que los resultados, sin importar si son contrarios o ajenos a la voluntad general, se sostienen y se imponen por la fuerza del gobierno.”⁴⁷

De estas experiencias, surge la necesidad de optar por un nuevo modelo de gobierno: la democracia, que trae consigo la idea de un poder político controlado que establece la separación de poderes y la división de competencias entre el gobierno federal y los gobiernos estatales y municipales, así como la rotación en los puestos de elección popular para impedir la concentración del poder en una sola persona. Se trata así de establecer un régimen democrático en donde nadie tenga suficiente poder para dominar a los demás, ni sea tan débil para ser gobernado.

Así, los gobernantes se eligen de entre los ciudadanos por periodos determinados para que gobiernen en representación de todos los ciudadanos, que mediante voto universal, libre y directo, eligieron como su representante. *“La renovación de los gobernantes, la posibilidad de cambiarlos, el libre juego de las fuerzas políticas y la oportunidad de todos para ocupar los cargos públicos, así como la posibilidad de que el electorado enjuicie a sus representantes y revoque su mandato, son la esencia de la república democrática.”⁴⁸*

Quienes se oponen a la reelección temen la formación de oligarquías que aprovechando su posición se reelijan indefinidamente; por el contrario, quienes están a favor, creen que carecerán del tiempo suficiente para

⁴⁷ MEDINA PÉREZ, Alejandro, “Breves apuntes respecto al principio de la no reelección en México,” *Revista electrónica de Derecho Letras Jurídicas*, Universidad de Guadalajara, 2006, p. 4.

⁴⁸ CARMONA AVILA, Doralicia, *La adicción al poder. Reelección o no reelección*, Instituto Nacional de Estudios Políticos. www.inep.org

realizar su obra política y que se perderá la experiencia adquirida en el desempeño de los puesto públicos.

Si bien, la democracia en la esfera sindical, implica de acuerdo con Néstor de Buen *“el ejercicio de lo que hemos denominado libertad sindical, autonomía sindical y derecho de afiliación sindical,”* que se traduce en el derecho de los sindicatos de elegir libremente a sus representantes, y que éstos han de durar en su cargo el tiempo que se determine en sus estatutos; ejerciendo con ello su libertad sindical y a la vez su autonomía en la medida en que las decisiones que se tomen al interior de la organización sólo incumbe a sus miembros sin la injerencia del empleador y de las autoridades laborales.

Las normas de su ley interna, no pueden ni deben contravenir un principio democrático emanado de nuestra Carta Magna; puesto que los principios y normas generales que orientan a una nación se plasman en las leyes superiores y, por el principio de supremacía constitucional, las normas inferiores sólo son para reglamentarlas y mejorarlas, pero nunca para contravenirlas.

Es criterio personal que no se puede admitir que un principio democrático adoptado por nuestro país como forma esencial de gobierno consagrado en la Ley fundamental, viole la libertad sindical, al señalarse que el Estado interviene en la vida y organización interna de los sindicatos, con el argumento de que se impide el ejercicio de las organizaciones sindicales para que elijan libremente a sus representantes y para que puedan actuar en forma efectiva e independiente en defensa de los intereses de sus afiliados.

“En tanto no exista este principio en la vida de los sindicatos, la renovación y liberación del movimiento obrero será una utopía.”⁴⁹

⁴⁹ CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, t. II, Op. Cit., p. 359.

La Corte ha establecido que el impedimento para reelegirse, no puede lograrse mediante la restricción de las libertades sindicales que otorga la Constitución; no obstante, nosotros estamos convencidos que no existe tal restricción, porque las Leyes laborales no imponen un periodo determinado para la directiva sindical, dejan a consideración del sindicato que éste prevea en sus estatutos dicha duración; lo que el legislador pretendió al establecer en el artículo 75 de la LFTSE el principio de no reelección, es precisamente la democratización al interior de las organizaciones.

La realidad sindical, muestra prácticas antidemocráticas de los sindicatos para no cumplir con los procedimientos establecidos en los estatutos a fin de continuar reeligiéndose los actuales dirigentes: falta de padrón y autoridad electoral imparcial; fraude, robo de material electoral, e incluso modificaciones estatutarias para reelecciones posteriores de los dirigentes; presencia del patrón y sus representantes así como de funcionarios de la Secretaría del Trabajo, quienes de forma discrecional dependiendo del caso, conceden o niegan el registro de las planillas vencedoras; mientras que en otros casos se niega a tramitar las impugnaciones de los trabajadores inconformes.

Cuando se trata de analizar a los sindicatos, la imagen que reflejan esta marcada por la corrupción. El líder sindical no nace corrupto se hace en el desempeño de su gestión. El líder sindical que roba es un corrupto, pero también lo es aquel que es desleal y traiciona a sus bases; en general, lo es aquel que incumple con sus obligaciones encomendadas y sólo se dedica a obtener beneficios personales en detrimento de los trabajadores; ello derivado de su eternización en el poder, impidiendo con ello la alternancia, la reestructuración y el progreso de la organización.

La conducta de las directivas sindicales ha sido reiterar ser las voceras de los trabajadores, insisten en representar los intereses de éstos pero se aferran al poder; no están dispuestas a ninguna modificación en las

relaciones laborales que pudieran cuestionarlas. Aceptan en apariencia suscribir cualquier reforma laboral sosteniendo que son necesarias para incentivar el empleo, pero se oponen a cualquier reforma que tenga que ver con: no reelección, voto libre y secreto, descentralización del poder, transparencia en la rendición de cuentas. Se dicen promotores de la libertad y la democracia, a pesar de las prácticas por demás cuestionables de lo que propagan.

La historia de los líderes sindicales en nuestro país es interminable, no sólo por las tramas que anteceden su llegada al poder, sino por las tácticas que usa la mayoría para perpetuarse en los gremios y vivir por décadas en permanente reelección, incluso en organizaciones como la CTM el cargo les dura hasta la muerte. *“A más reelecciones es más democrático el líder, porque eso demuestra que la base trabajadora más los quiere.”*

“Sin distingo entre organizaciones “democráticas” o corporativas, “el poder es el poder.” Por ello, la reelección es la constante y la mantienen con base en todos los artilugios: reformas a estatutos, persecución y agresión a los disidentes, golpes bajos y el manoseado pretexto de que las bases no los dejan ir.”⁵⁰

Se citan algunos ejemplos:

1. Al líder del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), Francisco Hernández Juárez, quien ha repetido su cargo por ocho periodos consecutivos de cuatro años cada uno. Lleva 31 años en la dirección del sindicato y 40 años de servicio en Telmex.

En opinión de Enrique de la Garza Toledo, Hernández Juárez “se mantiene en el poder pese a la existencia en este gremio del voto secreto, directo y universal, porque despliega una vigilancia severa mediante líderes intermedios; aplica fuertes proceso de cooptación e intercambio de dádivas para evitar que la resistencia prospere, además

⁵⁰MUÑOZ, Patricia y Carolina Gómez, “Poder y dinero, obsesión de los líderes del sindicalismo charro,” www.jornada.unam.mx, consultada el 4 de junio del 2007.

de promover una planilla de la base trabajadora que simula ser incluyente y que no lo es, porque él la depura a su antojo.”⁵¹

2. Al líder del Sindicato de Ferrocarrileros Víctor Flores, impuesto en el cargo en contubernio con la gerencia de esa empresa paraestatal. Este dirigente no realiza asambleas ni llama a votaciones, se reelige automáticamente, señala que jamás operó un ferrocarril; ha estado al frente del gremio 12 años, lleva cuatro reelecciones y modificó el año pasado los estatutos para ampliar el periodo de cuatro a seis años. Pesan sobre él más de 12 mil demandas judiciales por robo de 32.5 mil millones de pesos del Fondo de la Sociedad Mutualista Previsión Obrera; denuncias por malversación de cuotas; investigaciones penales por homicidio de oponente, y es claro ejemplo de la reelección fraudulenta y amañada, según denuncia la organización de Jubilados Ferrocarrileros de la República Mexicana.

3. A Carlos Romero Deschamps, quien ha estado al frente del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana desde 1993, llegando a la secretaría general de manera interina con apoyo gubernamental. En 1995, es nombrado secretario general y en el año 2000 se reelige para el periodo 2001-2006, mediante el impulso de una reforma estatutaria para ampliar de tres a seis años el periodo de gobierno del sindicato, además de establecer la reelección. El 14 de octubre de 2005, tras una aparente normalidad y respeto a los estatutos, se reelige para el periodo de 2007-2012, es decir por seis años más; a pesar del proceso penal que se seguía en su contra por el pemexgate.

De esas experiencias, se puede concluir que se debe hacer efectivo el principio de “no reelección” de los dirigentes sindicales, no solo a las organizaciones del apartado “B” sino también a las del apartado “A.” Y para ello, proponemos que se reforme la Ley Federal del Trabajo, mediante la modificación de la fracción X del artículo 371 que establece:

⁵¹ MUÑOZ, Patricia y Carolina Gómez, “Líderes sindicales buscan emular a Fidel Velázquez,” www.jornada.unam.mx, consultada el 4 de junio del 2007.

**Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:
X. Periodo de duración de la directiva.**

Para quedar de la siguiente manera:

**Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:
X. El periodo de duración de la directiva y demás cargos
sindicales; quedando prohibido todo acto de reelección
dentro de la organización sindical.**

La duración de la directiva, establecida en las disposiciones estatutarias, debe sujetarse a los principios democráticos constitucionales que rigen a nuestro país; la designación de los dirigentes corresponde exclusivamente a los trabajadores convocados en asamblea, puesto que “*el gobierno sindical ha de ser siempre un gobierno de las mayorías.*”⁵²

Deben los líderes sindicales alejarse de las pretensiones de perpetuarse en el cargo, ya que su larga permanencia los han insensibilizado con respecto a sus obligaciones; permitiendo la renovación constante de representaciones y de las acciones, orientándose a la vida democrática en el seno de la organización y al respeto a los principios sindicales.

5.4.3 RENDICION DE CUENTAS

De acuerdo al artículo 373 de la Ley Laboral, es obligación de la directiva de un sindicato, rendir cuenta detallada y minuciosa a la asamblea por lo menos una vez cada seis meses, del estado financiero que guarda la organización, con el propósito de que los asociados conozcan del estado real y destino de sus cuotas sindicales; de manera que el patrimonio sindical formado gracias a las cuotas de los trabajadores se use en bien de todos y no como negocio de los líderes y sus camarillas para alcanzar fines políticos.

⁵² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Op. Cit., p.669.

Por ello, deben buscarse soluciones para que los miembros del sindicato puedan exigir cuentas a su directiva, ya que no es posible que aún se siga permitiendo que los líderes sindicales vivan en un paraíso de no rendición de cuentas, donde todo está permitido bajo pretexto de la autonomía sindical.

A la fecha el artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo establece de manera expresa la obligación semestral de rendición de cuentas de parte de las directivas sindicales, pero desafortunadamente al no preverse acción legal para hacerla exigible, los líderes omiten su cumplimiento.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tampoco prevé una acción laboral de los miembros del sindicato para hacerla valer ante las autoridades laborales, sino que reduce, en sus artículos 80 y 81, su actuar a acciones civiles de derecho común, lo que evidentemente limita la exigencia de responsabilidad de los líderes; además de no existir disposición expresa sobre la rendición de cuentas y acciones para hacerla exigible.

La transparencia y la rendición de cuentas, son aspectos importantes que han tenido un auge positivo actualmente en nuestro país, no obstante, solamente aplica en el ámbito gubernamental como derecho del ciudadano a estar informado de las acciones del gobierno y la obligación de éste de proporcionarla.

Actualmente, las organizaciones profesionales no se conducen con transparencia frente a sus miembros, lo que ha provocado lamentablemente, casos de corrupción y enriquecimiento ilícito de los líderes sindicales, mismos que tienen la obligación de informar el origen y destino de los recursos económicos que manejan.

Si bien es cierto que la autonomía sindical tiene como objetivo que las agrupaciones sindicales, se conduzcan con libertad y ejerzan sus derechos sin injerencia del gobierno, autoridades laborales, empleadores u otras organizaciones que puedan dañar los intereses de sus representados, también es cierto que al obligar a las directivas a proporcionar información sobre el origen y destino de los recursos financieros a los miembros del gremio, no se viola el principio de libertad sindical.

Conocer a ciencia cierta y en cualquier momento la cantidad de recursos económicos que ingresan a un sindicato, así como saber cuanto y en qué se gastan esos fondos, es un derecho de todos los trabajadores sin necesidad de hacer cita con su líder sindical o esperar a que se presente un informe por parte del comité ejecutivo del gremio.

La mayoría de los sindicatos mantienen en total discrecionalidad los ingresos que obtienen, así como el manejo de las cuotas de sus afiliados, los intereses bancarios que generan dichas cuentas, los fideicomisos que manejan y de los créditos que se otorgan para la construcción de viviendas.

En este contexto, la propuesta para elaborar una legislación que obligue a los sindicatos a transparentar el uso de sus recursos, no es desatinada con algunos líderes la han calificado.

Un caso en particular ha sido el de los trabajadores del Sindicato Nacional de la Educación (SNTE), quienes solicitaron mediante el IFAI la rendición de cuentas de los ingresos millonarios que obtiene su gremio.

En septiembre del 2005, el Instituto de Acceso a la Información Pública, ordenó a la Secretaría de Educación Pública no clasificar como reservada la información sobre los acuerdos que se hayan suscrito con la dirigencia del SNTE que impliquen transparencia de recursos públicos; sin embargo, la Secretaría de Educación sólo entregó algunos datos referidos a

sueldos y prestaciones sobre seis de setenta y cinco dirigentes del SNTE, sin incluir a su dirigente Elba Esther Gordillo y otros líderes.

Por ello la necesidad de que los ingresos de dichas organizaciones sean auditados y se hagan públicos; que los acuerdos que realicen dichas agrupaciones con el gobierno federal, que incluye el otorgamiento de dinero público, sean conocidos por la sociedad para supervisar la operación y el destino de dicho presupuesto otorgado por el gobierno.

La exigencia de que los recursos se transparenten, ha sido mayor a partir de los escándalos sobre el desvío de recursos para las campañas electorales. Ahí tenemos el llamado *Pemexgate*, mediante el que Petróleos Mexicanos desvió más de 500 millones de pesos del Sindicato de Trabajadores Petroleros para la campaña de Francisco Labastida Ochoa, excandidato presidencial del Partido Revolucionario Institucional en el 2000.

Con frecuencia los trabajadores desconocen si pertenecen o no a un sindicato, el nombre de su líder, si existe un registro en la Junta de Conciliación y Arbitraje o si en la Secretaría del Trabajo ya tienen su derecho de asociación adscrito; desconocen sus estatutos, su padrón de socios, y la existencia de un contrato colectivo; tal situación ha sido aprovechada por los líderes corruptos que forman sindicatos blancos para obtener beneficios económicos otorgados por los empresarios que solo quieren mantener a los trabajadores al margen de la lucha sindical.

Lo más lamentable es que todo esto se hace frente a las autoridades laborales, la Secretaría del Trabajo es un elemento clave para ese control que es promovido por los empleadores y los líderes corruptos, además que es consentido por quienes deben aplicar las leyes.

La propuesta de legislar sobre la rendición de cuentas no es algo nuevo; no obstante, la negativa de los sindicatos y de los empleadores a una

rendición de cuentas, obedece a que la aplicación de una legislación de transparencia dejaría a la luz pública las maniobras corruptas en la formación de sindicatos blancos y de contratos de protección.

5.5 EL FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

*“Hablar de asociación profesional es hacer referencia a un derecho social que busca el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores”.*⁵³

Manifestación de esa asociación profesional es el sindicato, definido por la Ley Federal del Trabajo como la asociación de trabajadores constituida para el estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses.

No obstante, el tratar de encontrar una definición adecuada de lo que debe entenderse por sindicato, más allá de su conceptualización jurídica, nos lleva a señalar que *“en función del ángulo desde el cual se pretenda analizarlo, el sindicato es una persona moral con derechos y obligaciones, pero es también una fuerza política actuante en un país determinado, puede ser uno de los mejores factores de fortalecimiento de una empresa o institución, o bien puede ser la mejor vía para arruinarla... es también muchas veces un espacio de convivencia común de un grupo, y es asimismo, una oportunidad para mejorar las expectativas de empleo... En fin el sindicato debe ser entendido en por lo menos dos planos, el general que como aspiración la ley le ha dado, y el específico y puntual, que un caso concreto presenta.”*⁵⁴

El nacimiento de un sindicato en este contexto, se manifiesta por una situación de hecho, en donde un grupo de trabajadores deciden agruparse y

⁵³ REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo, panorama y tendencias, Porrúa, Universidad Autónoma Metropolitana, 2006, p. 338.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 365.

constituirse en un cuerpo estructurado colectivamente, desde el momento de su constitución adquiere personalidad jurídica, tiene una existencia material, pero su existencia jurídica estará condicionada al registro que de ella se haga, pese que este acto únicamente debiera tener efectos declarativos.

“La ley mexicana hace suyo el criterio según el cual los sindicatos existen aún antes de registrarse, pero se trataría de una existencia imperfecta... pareciera suponer que los sindicatos ya existen pero que requieren de una formalidad adicional como lo sería el registro.”⁵⁵

El “reconocimiento” que hace la autoridad laboral a través del registro, implica la legal existencia de la organización sindical, es decir, adquiere existencia jurídica y a partir de ello, se le considera (equivocadamente) persona moral con plena capacidad para cumplir los fines para los cuales fue creado.

La buena o mala actuación de una organización profesional dependerá en gran medida, de ejercer adecuadamente sus derechos y libertades, cumplir cabalmente sus obligaciones, y cumplir los fines para los cuales fue creado: la defensa del interés colectivo.

Se ha establecido que en el aspecto individual, los derechos del agremiado, derivan del ejercicio de la libertad sindical, entendida ésta como el derecho para afiliarse o no afiliarse a determinada organización, o de separarse de la misma en cualquier momento; y de su pertenencia a la organización: derecho de elegir libremente a sus representantes, derecho de preferencia, derecho a ser representado por el sindicato en la defensa de sus derechos individuales, derecho a gozar de todas las prestaciones que logre el sindicato, entre otros.

⁵⁵ Ibidem, p. 382.

Las obligaciones contraídas por el asociado, implican un acatamiento a los lineamientos estatutarios, la falta de observancia de los mismos, será motivo determinante que implique para el agremiado la aplicación de una sanción como medida disciplinaria.

En el aspecto colectivo, la organización sindical adquiere derechos desde su nacimiento como la personalidad jurídica, pero una vez que ha logrado su registro queda legalmente constituido y en aptitud de ejercer derechos y contraer obligaciones frente a terceros.

Los derechos y prerrogativas se derivan del ejercicio de la libertad y autonomía sindical, tales como la afiliación, no afiliación o separación respecto de otra organización (federación o confederación), derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración, formular su programa de acción, a la no intervención e injerencia de las autoridades laborales, el empleador u otras organizaciones, en los asuntos internos del sindicato.

Por lo que respecta a las obligaciones, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 377 de la Ley laboral, se establece que las agrupaciones sindicales deben proporcionar a las autoridades laborales: los informes que les soliciten respecto de su actuación como organización; los cambios de su directiva y la modificación de sus estatutos; y las altas y bajas de sus miembros.

En la Ley Laboral de forma indirecta, se establecen otras obligaciones a las organizaciones, tales como la que deriva del artículo 373 respecto a la rendición de cuentas de la directiva sindical ante la asamblea por lo menos cada seis meses; la prevista en el numeral 374, respecto a la adquisición de bienes destinados únicamente al objeto de su institución; las previstas en el artículo 378, referentes a la prohibición para intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

En nuestro país, la libertad y autonomía sindical aún siguen siendo aspiraciones de las organizaciones profesionales que no han logrado materializar, debido a la injerencia de empleadores y a la intervención de las autoridades laborales en los asuntos internos de la agrupación, permitida por los líderes sindicales corruptos, quienes han manejado a los sindicatos a su antojo, como negocios propios a costa de los propios trabajadores.

Si bien, existen por ley, obligaciones a las cuales deben sujetarse los sindicatos, mismas que debe ser cumplidas por la directiva sindical, a la fecha no existen medidas disciplinarias y sanciones que castiguen al líder sindical por incumplimiento a sus funciones, como sucede con el afiliado.

Estatutariamente existen medidas sancionadoras aparentemente aplicables a quienes ejercen una función sindical, no obstante, son letra muerta, debido al poder que ejercen sobre la organización y sobre los afiliados.

La eternización del líder sindical en el cargo, la negativa a rendir cuentas de la administración del patrimonio sindical, la modificación de los estatutos a su antojo, la negativa de llevar a cabo elecciones auténticas y democráticas, evitar la participación de los afiliados y la represión y persecución que viven algunos de ellos por hacer valer sus derechos sindicales; son reflejo de la corrupción que viven día con día las organizaciones y que las autoridades laborales siguen permitiendo,

La intromisión de la directiva sindical en los asuntos políticos (como aspiraciones personales) ha desviado a la organización de sus fines; en la actualidad, el sindicato se ha convertido en trampolín de líderes sindicales para alcanzar cargos públicos, cada vez más se inmiscuye en asuntos políticos, argumentado que obra solo en beneficio de la organización.

Por ello, urge la inclusión en la Ley Laboral de normas que regulen la el adecuado funcionamiento de la organización pero sobre todo medidas tendientes a ejercer la función sindical, no pueden continuar los sindicatos al margen de líderes corruptos que solo buscan perpetuidad en el poder y beneficios personales al margen de la propia organización que “representa”.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La democracia sindical, como principio de las organizaciones sociales, implica el ejercicio de la libertad y la autonomía del trabajador frente al sindicato, y de éste en relación a otras agrupaciones.

SEGUNDA. Se debe dar cabal cumplimiento al Convenio 87 de la OIT, que garantiza la libertad sindical individual y colectiva, por ser aquél, bajo el principio de supremacía constitucional, norma fundamental de nuestro país.

TERCERA. La autonomía sindical, debe ser orientada a proteger al sindicato contra todo acto de ingerencia por parte del Estado, del patrón y de otras organizaciones, por ello la necesidad de suscribir el Convenio 98 de la OIT a fin de garantizar las libertades consagradas en el Convenio 87 de la misma organización.

CUARTA. El artículo 359 de la Ley laboral en la práctica es letra muerta, esto se afirma, porque los obstáculos que frecuentemente encuentran los sindicatos al hacer valer su autonomía derivan de conductas y determinaciones de la Autoridad laboral en pleno ejercicio de su discrecionalidad, como sucede con el proceso de la certificación o “toma de nota.”

QUINTA. Las prácticas del sindicalismo actual muestran, con claridad, los vicios y la degradación de este tipo de organizaciones, debido a que su alianza con el órgano de gobierno le ha hecho declinar en sus objetivos, dejando de lado el verdadero rol que deben jugar como actores sociales.

SEXTA. La realidad sindical en nuestro país también se encuentra viciada por el liderazgo corrupto de la mayoría de los dirigentes, cuya perpetuidad en el poder le ha permitido manejar los sindicatos a su antojo, como verdaderos negocios que ofrecen al mejor postor: el gobierno o el patrón.

SÉPTIMA. La simulación de acuerdos contractuales hoy llamados “contratos de protección” son practicados en más de un 90% por empleadores y pseudo dirigentes sindicales, al margen de los trabajadores que supuestamente representan, violentando con ello derechos laborales alcanzados y formalizando las condiciones de trabajo cada vez más flexibles.

OCTAVA. Los derechos de preferencia sindical son signo de desigualdad entre la clase trabajadora, por lo que debe suprimirse la cláusula de preferencia sindical por admisión, por ser contraria al principio de libertad sindical individual, misma que es empleada por la dirigencia para orientar la sindicación forzosa del trabajador, fomentando con ello, el monopolio de plazas y el clientelismo.

NOVENA. La cláusula de exclusión ha sido declarada inconstitucional, razón por la cual debe ser erradicada de la Ley laboral y de los Contratos Colectivos, por atentar contra la estabilidad en el empleo, la libertad sindical negativa y la libertad al trabajo.

DÉCIMA. Las cláusulas de preferencia sindical se han convertido en arma de las dirigencias sindicales para detentar su indefinida representatividad y titularidad del Contrato Colectivo, ya que impiden la libertad del trabajador para permanecer o abandonar el sindicato, en tanto que la organización ejerce un monopolio sobre la incorporación al empleo, además de castigar con la expulsión al trabajador que vaya en contra de sus intereses.

DÉCIMA PRIMERA. Debe adoptarse la tendencia internacional de reconocer el derecho al trabajo como derecho humano y con ello, garantizar el derecho a la sindicalización.

DÉCIMA SEGUNDA. A pesar de que la Suprema Corte ha declarado inconstitucionales algunas disposiciones de la Ley burocrática relativas al régimen de sindicación única, y que la OIT ha hecho recomendaciones a nuestro país, a fin de que adecue su legislación bajo los principios consagrados por el Convenio 87, lo cierto es que tales disposiciones continúan vigentes, por ello, deben derogarse y establecer el pluralismo como principio sindical bajo el cual se rijan las organizaciones tanto del apartado “A” como del “B” del 123 constitucional.

DÉCIMA TERCERA. La democracia al interior de los sindicatos implica una verdadera participación de las bases en todo lo que les concierne como organización, motivo por el que debe existir una preparación ideológica de lo que pretenden alcanzar como grupo.

DÉCIMA CUARTA. La participación de los trabajadores es el medio más efectivo para acceder a una forma de vida sindical más democrática, siendo el voto directo, libre y secreto, su mayor expresión.

DÉCIMA QUINTA. En el ámbito sindical, la “no reelección” no violenta la libertad sindical de los trabajadores para elegir libremente a sus representantes, ni existe con ello, intervención de parte del Estado en sus asuntos internos, por ello, este principio democrático debe establecerse en la Ley Federal del Trabajo y en los estatutos sindicales como se encuentra establecido en la Ley burocrática, con el objeto de evitar la perpetuidad en el cargo de los líderes sindicales, mediante una reforma por virtud de la cual, se modifique la fracción X del artículo 371 de la Ley Laboral.

DÉCIMA SEXTA. Detrás de la fragmentación sindical, se encuentra la corrupción de los dirigentes sindicales y el control político corporativo del órgano de gobierno en contubernio con la clase patronal, que impiden la aplicación efectiva de los procesos de participación y elección al interior de las organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- AIZPURU Mikel y Antonio Rivera, Manual de historia social del trabajo, Siglo XXI, España, 1994.
- ALARCÓN CARACUEL, Vid, El derecho de asociación obrera en España (1839-1900), España, 1975.
- ARACIL, Rafael, Trabajo y capitalismo: una relación conflictiva, “El Trabajo en la Historia,” Ediciones Universidad, España, 1996.
- ARAIZA, Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, t. II, 2ª ed., Ediciones Casa del Obrero mundial, México, 1975.
- ARTEAGA NAVA, Elisur, Tratado de Derecho Constitucional, Vol. I, 2ª ed., Oxford, México, 1999.
- BAEZ MARTÍNEZ, Roberto, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Comentada, Sista, México, 2000.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos básicos de derecho del trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1996.
- BARROSO FIGUEROA, José, Curso de derecho Internacional del Trabajo, impartido en el INET, México, 1981.
- BASURTO, Jorge, El proletariado industrial en México (1850-1930), 2ª ed., UNAM, México, 1981.
- BAYÓN CHACÓN G y E. Pérez Botija, Manual de derecho del trabajo, Vol. II, 5ª ed., España, 1964.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000.
- BOLAÑOS LINARES, Rigel, Derecho Laboral Burocrático, Porrúa, México, 2003.
- BOUZAS, José Alfonso, Democracia sindical, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2001.
- BRACHO, Julio, De los gremios al sindicalismo, Genealogía Corporativa, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, 1990.

- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, 31ª ed., Porrúa, México, 1999.
- CABANELLAS, Guillermo, Tratado de derecho laboral, t. III, 3ª ed., Argentina, 1989.
- CASTORENA, J. Jesús, Manual de derecho obrero, “Derecho sustantivo,” 6ª ed., México, 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, 8ª ed., Trillas, México, 1994
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México, 1997.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Síntesis de Derecho Laboral Comparado (anecdótico), Trillas, México, 1991.
- CHARIS GÓMEZ, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, 2ª ed., Porrúa, México, 2000.
- CHARIS GÓMEZ, Roberto, Reflexiones Jurídico Laborales, Porrúa, México, 2000.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan Bautista. “Derecho Sindical”. Tercera edición. Editorial Esfinge. México. 2002.
- COCKCROFT, James D., América Latina y Estados Unidos, “Historia Política país por país,” Siglo Veintiuno editores, México 2001.
- CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, t. II, 12ª ed., Porrúa, México, 2002.
- CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho Mexicano del Trabajo, t.I, 13ª ed., Porrúa, México, 1993.
- DÁVALOS, José, Derecho colectivo y Derecho procesal del Trabajo, Porrúa, México, 2003.
- DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, 7ed., Porrúa, México, 1997.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Conceptos Generales,” Tomo Primero, 10ª ed., Porrúa, México, 1997.

- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho Individual. Derecho Colectivo,” Tomo Segundo, 16ª ed., Porrúa, México, 2002.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Porrúa, México, 1983.
- DELGADO MOYA, Rubén, Antología del Derecho Colectivo del Trabajo, Sista, México, 2002.
- ESTEBAN, Jorge de, Constituciones españolas y extranjeras, 2ª ed., Taurus, España, 1981.
- GALLART FOLCH, Alejandro, El movimiento obrero sindical, t. V, 2ª ed., La Ley, Argentina, 1972.
- GARCÍA ABELLÁN, Juan, Introducción al derecho sindical, Aguilar, España, 1961.
- GÓMEZ, Orlando y Elson Gottschalk, Curso de derecho del trabajo, t. II, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979.
- GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo. Historia del Movimiento Obrero en América Latina, Siglo XXI, México, 1984.
- GONZÁLEZ GUERRA, José Merced y Antonio Gutiérrez Castro, El sindicalismo en México, Plaza y Valdés editores, México, 2006.
- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 2º ed., Porrúa, México, 1998.
- GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad jurídica, Porrúa, México, 1990.
- IGLESIAS CABERO, Miguel, Derecho sindical y representación de los trabajadores, Colex, España, 1996
- KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado práctico de derecho del trabajo, Vol. II, 4ª ed., Depalma, Argentina, 1981.
- LARRAGAÑA, Eduardo et. al., Derecho Laboral en México, Realidad y Encubrimiento, Universidad Autónoma Metropolitana, 1991.
- LÓPEZ APARICIO, Alfonso, Historia del movimiento obrero en México, Jus, México, 1952.

- LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, Neoliberalismo y Flexibilización de los Derechos Laborales, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco. México, 2002.
- MACÍAS VÁZQUEZ, María del Carmen, El impacto del modelo Neoliberal en los sindicatos en México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México, 2005.
- MEDINA NÚÑEZ, Ignacio, Sindicatos y Estado: los telefonistas en México, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad de Guadalajara, 1996.
- MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio, El derecho precolonial, 4ª ed., Porrúa, México, 1981.
- OJEDA AVILÉS, Antonio, Derecho Sindical, 2ª ed., Tecnos, Madrid, 1984.
- OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa. México, 2001.
- PATIÑO CAMARENA, Javier E., Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Oxford, México, 1999.
- PETERSON, Florence, El sindicalismo en los Estados Unidos, "Historia, estructura y funcionamiento," Argentina, 1959.
- RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en la empresa y en el Estado, Trillas, México, 1991
- REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo, panorama y tendencias, Porrúa, Universidad Autónoma Metropolitana, 2006.
- ROIG, Arturo, Argentina del 80 al 80, Balance Social y cultural de un siglo, Centro Coordinador y Difusor de Estudios Latinoamericanos, UNAM, México, 1993.
- RUSSOMANO, Mozart Víctor, Principios generales del Derecho sindical, Instituto de Estudios Constitucionales, Madrid, 1977.
- SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, 2ª ed., Porrúa, México, 1997.
- SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del Trabajo, Mc Graw Hill, México, 1998.

- SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1987.
- TISSEMBAUM, Mariano R., El derecho Latinoamericano del Trabajo, t.I, Facultad de Derecho, UNAM, México, 1974.
- VERA ESTAÑOL, Jorge, Historia de la Revolución Mexicana, 3ª ed., Porrúa, México 1976.
- VON POTOBOSKY, Geraldo W. y Héctor G. Bartolomei de la Cruz, La Organización Internacional del Trabajo, Astrea, Argentina, 1990.

LEGISLACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ediciones Delma, México, 2008.
- Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, “Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación,” consultado en página web: www.oit.org.pe
- Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, “Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva,”_consultado en página web: www.oit.org.pe
- Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, “Sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública,” consultado en página web: www.oit.org.pe
- Ley Federal del Trabajo, Alfaro, México, 2008.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Porrúa, México, 2008.

HEMEROGRAFIA

- BRONSTEIN, Arturo S., “La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio,” Revista Manual de Educación Obrera, número 114-115, Ginebra, 1999/1-2, p.24.
- CHARIS GOMEZ, Roberto, “La OIT, su actividad normativa y sus convenios fundamentales,” Revista de la Facultad de Derecho, UNAM. Tomo LIV, Número 241, México, 2004.

- CHARIS GÓMEZ, Roberto. “La libertad sindical en México, Canadá y Estados Unidos,” Revista de la Facultad de Derecho, UNAM, Tomo LIII, Número 239, México, 2003.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, “La libertad individual y colectiva del trabajo ¿en pugna con la Constitución?,” Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XXXV, núm. 104, México, Mayo-Agosto, 2002, p. 12
- LASTRA LASTRA, José Manuel, “La Libertad Sindical,” Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XXXIII, número 98, mayo-agosto, México, 2000, p. 11.
- MACÍAS VÁZQUEZ, María del Carmen. “El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México”. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Número 3. México. Julio- Diciembre, 2006.
- MEDINA PÉREZ, Alejandro, “Breves apuntes respecto al principio de la no reelección en México,” Revista electrónica de Derecho Letras Jurídicas, Universidad de Guadalajara, 2006, p. 4
- RAMÍREZ GAMERO, José, “La negociación colectiva: una nueva vertiente de la concertación social y sectorial y algunas vetas importantes,” Revista Manual de Educación Obrera, número 114-115, Ginebra, 1999/1-2, p.24.
- SANTOS AZUELA, Héctor, “Autonomía Colectiva y Derecho Sindical,” Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XXXIII, número 99, septiembre-diciembre, México, 2000.p. 12.
- SANTOS AZUELA, Héctor, “Sistema y genealogía del Derecho Sindical,” Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XXXVI, número 106, enero-abril, México, 2003.
- SWEPSTON, Lee, “Desarrollo de las normas sobre derechos humanos y Libertad Sindical mediante el control de la OIT,” Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117, número 2, Ginebra, 1998, p. 196.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario jurídico elemental, Heliasta, Argentina, 1988.

- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de derecho usual, t. VI, 12ª ed., Heliasta, Argentina.
- CARBONELL, Miguel, Diccionario de Derecho Constitucional, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Porrúa, México, 2002.
- DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, 21ª ed. Porrúa, México, 1995.
- Enciclopedia Jurídica Omeba, Driskill, Argentina, 1979.
- OJEDA AVILÉS, Antonio y Juan Gorelli Hernández, Diccionario jurídico laboral, Comares, España, 1999.
- RALUY POUDEVIDA, Antonio, Diccionario Porrúa de la Lengua Española, 51ed., Porrúa, México, 2005.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Prontuario teórico práctico de derecho del trabajo, PROFEDET, 5ª ed., Porrúa, México, 2001.

OTRAS FUENTES

- Amparo en revisión 1878/2004. Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos. 4 de marzo de 2005.
- Amparo en revisión 337/94. Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara. 21 de mayo de 1996.
- BRONSTEIN, Arturo S., “La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio,” Revista Manual de Educación Obrera, número 114-115, Ginebra, 1999/1-2.
- CAMPOS VEGA, Juan, Vicente Lombardo Toledano y La Unidad Sindical, página web: www.ppsdemexico.org
- CARMONA ÁVILA, Doralicia, La adicción al poder. Reelección o no reelección, Instituto Nacional de Estudios Políticos, página web: www.inep.org

- Departamento de Normas Internacionales de Trabajo, Guía sobre las Normas Internacionales de Trabajo, página web: www.oit.org.pe
- Estudio General de la Comisión de Expertos de 1994, de la Organización Internacional del Trabajo, página web: www.oit.org.pe
- Fascículo de información sobre la OIT, pagina web: www.ilo.org
- La OIT: Qué es, Qué hace, página web: www.oit.org.pe
- MARCOS SÁNCHEZ, José, Manual para la defensa de la Libertad sindical, página web: www.oit.org.pe
- MUÑOZ, Patricia y Carolina Gómez, “Líderes sindicales buscan emular a Fidel Velázquez,” página web: www.jornada.unam.mx
- MUÑOZ, Patricia y Carolina Gómez, “Poder y dinero, obsesión de los líderes del sindicalismo charro,” página web: www.jornada.unam.mx
- PÉREZ PÉREZ, Gabriel, El sindicalismo mexicano frente a la Reforma del Estado, Cuicuilco, mayo-agosto, año/vol. 9, número 025, página web: www.redalyc.mx
- Qué es la OIT, página web: www.oit.org.pe
- RAMÍREZ GAMERO, José, “La negociación colectiva: una nueva vertiente de la concertación social y sectorial y algunas vetas importantes,” Revista Manual de Educación Obrera, número 114-115, Ginebra, 1999/1-2.
- Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996, de la Organización Internacional del Trabajo, página web: www.oit.org.pe
- ROBLES, Alberto José, Breve historia del movimiento obrero argentino 1852-1987: el rol de la unidad y protagonismo de los trabajadores, Ed. 9 de julio, Argentina, 1987, página web: www.wikipedia.org
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, La cláusula de exclusión y el pluralismo sindical en el Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, página web: www.bibliojurídica.unam.mx
- SWEPSTON, Lee, “Desarrollo de las normas sobre derechos humanos y Libertad Sindical mediante el control de la OIT,” Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117, número 2, Ginebra, 1998.