



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA LIBERTAD DE SINDICALIZACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JUAN MANUEL VELÁZQUEZ OLIVERA



ASESOR: DR. ENRIQUE LARIOS DÍAZ

CIUDAD UNIVERSITARIA

MÉXICO, D. F. 2011



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

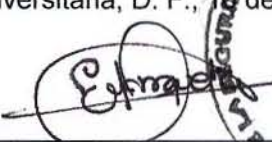

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **JUAN MANUEL VELÁZQUEZ OLIVARES**, con número de cuenta **071284204**, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **LA LIBERTAD DE SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**, bajo la dirección del **DR. ENRIQUE LARIOS DÍAZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

Una vez revisado por el suscrito el trabajo de referencia, estimo que el mismo cumple los requisitos correspondientes, por lo que merece ser aprobada, por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÉ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 10 de octubre de 2011.



DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a)

A la Universidad Nacional Autónoma de México, que como madre amorosa da más de lo que recibe, sus aulas son crisoles. Ella enriquece las almas y ella enseña un camino.

A la Facultad de Derecho y a todos y cada uno de sus Maestros, por abrirme sus puertas, por todos los conocimientos brindados y por ser parte importante en mi formación personal y profesional.

A mi asesor en este trabajo y catedrático distinguido en la Facultad de Derecho, Maestro Enrique Larios Díaz, quien tuvo la paciencia y la buena disposición de orientarme.

Al Doctor Luciano Silva Ramírez, por todo su apoyo y amistad brindada y por devolverme el entusiasmo por conseguir mis metas.

A Mamá (+) porque no vio realizado su sueño, donde quiera que te encuentres te recuerdo con mucho cariño.

A mis abuelos (+) porque ellos representan la experiencia y el buen juicio, porque sus sabias palabras son fuente de luz y con su ejemplo me enseñaron a afrontar la vida con amor, alegría, optimismo y gratitud. Gracias abuelos siempre están en mi corazón.

Perla Aura (+) ya pasaron varios años de que peque perdió la batalla contra el cáncer. Tengo grabada en mi mente la entereza con que soportaba la enfermedad, y aún cuando estaba en un grito de dolor, jamás vi que se revelara. Con que valentía y con qué confianza en Dios vivió los momentos más amargos de su vida. Justamente cuando alcanzaba la meta que tantas veces soñó, se le apareció esa amenaza negra y terrible que sin piedad la envolvió y la fue llevando, llevando, hasta acabar con su cuerpo. Pero no pudo tocar su alma; esa la dejó intacta o más bien la hizo más grande y más blanca.

A Araceli, por todo su cariño y apoyo incondicional,
Gracias.

A la Licenciada Susana Gómez, por haber sacrificado su tiempo en la transcripción del presente trabajo, Gracias.

LA LIBERTAD DE SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN-----|

CAPITULO I CONCEPTOS

1.1	Derecho colectivo de trabajo-----	1
1.2	Trabajador-----	4
1.3	Trabajador de confianza-----	5
1.4	Sindicato-----	7
1.5	Libertad sindical-----	10
1.5.1	La libertad sindical en la Organización Internacional del Trabajo-----	19
1.5.2	La libertad sindical-----	26
1.5.3	Autonomía sindical-----	35
1.5.4	Unidad sindical-----	41
1.5.5	Pluralidad sindical-----	43
1.5.6	La organización sindical más representativa-----	45
1.5.7	Los principales obstáculos a la libertad sindical-----	48
1.6	Contrato colectivo de trabajo-----	61
1.7	Cláusula de admisión-----	72
1.8	Cláusula de exclusión-----	73
1.9	Huelga-----	77

CAPITULO II

ANTECEDENTES

2.1	El industrialismo-----	94
2.2	Sindicalismo-----	99
2.3	Revolución mexicana-----	105
2.4	Plan de San Luis-----	114
2.4.1	El Plan de Ayala-----	115
2.4.2	Plan de Guadalupe-----	118
2.5	Constituyente de 1917-----	120
2.6	El artículo 123-----	122
2.7	Sindicalismo mexicano-----	124
2.8	Fundación de la Organización Internacional del Trabajo----	137
2.9	Convenio 87 de la OIT-----	141

CAPITULO III

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

3.1	Características de los trabajadores de confianza-----	152
3.2	Derecho de asociación-----	157
3.3	Derecho de reunión-----	159
3.4	Derecho de sindicalización-----	161
3.5	Libertad sindical individual-----	163
3.6	Libertad sindical colectiva-----	165
3.7	Restricciones legales a los trabajadores de confianza-----	168
3.8	Condiciones laborales-----	173
3.9	Libertad sindical de los trabajadores de confianza-----	174

CAPITULO IV

LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

4.1	Naturaleza jurídica de los sindicatos-----	177
4.1.1	Teoría de la Institución-----	179
4.1.2	Teoría del negocio jurídico-----	187
4.2	Sindicato de trabajadores de confianza-----	197
4.3	Requisitos para la formación de sindicatos-----	199
4.4	Estatutos sindicales-----	202
4.5	El registro de los sindicatos-----	204
4.5.1	Obstáculos prácticos al registro sindical-----	208
4.5.2	La constancia del registro-----	211
4.5.3	La cancelación del registro-----	212
4.6	Personalidad jurídica de los sindicatos-----	213
4.7	Toma de nota-----	214
4.8	Obligaciones de los sindicatos de los trabajadores de confianza-----	216
4.9	Disolución de los sindicatos de los trabajadores de confianza-----	218
	Conclusiones-----	222
	Fuentes Consultadas.	

INTRODUCCIÓN

Una de las materias más apasionadas dentro del ordenamiento jurídico mexicano, sin lugar a dudas, lo constituye la materia laboral no solamente por el carácter social que reviste, sino porque en ella se contempla el estudio de la legislación protectora (que en algunos casos no lo es tanto), de una de las clases más numerosas e importantes para el desarrollo de nuestro país; esto es, la clase trabajadora.

Por tal motivo, una vez que concluyo mis estudios de licenciatura y tengo la oportunidad de acercarme a la problemática con la que se enfrenta esa clase, despierta en mí el interés por realizar un análisis jurídico respecto a los trabajadores de confianza, en virtud de observar las diversas restricciones a las que se enfrentan y entre ellas, la prohibición para constituir asociaciones y sindicatos para la defensa de sus respectivos intereses.

En este sentido, mi trabajo de investigación se divide en cuatro capítulos. En el primero de ellos consideramos importante el establecer los términos de mayor relevancia utilizados durante el desarrollo del presente trabajo, con la finalidad de facilitar la comprensión del mismo a quienes no se dedican al estudio del derecho laboral.

En el capítulo segundo, tratamos lo referente al sindicalismo en nuestro país desde sus antecedentes nacionales a fin de conocer como fue el proceso de los mismos y su inclusión en el artículo 123 Constitucional, lo cual como veremos en el desarrollo del presente trabajo, se dio debido a la constante lucha de los trabajadores para obtener un mínimo de derechos que le permitieran desarrollarse en mejores condiciones de trabajo y como una necesidad de asociarse, para la defensa de sus intereses comunes. Dentro de este capítulo mencionamos los diversos instrumentos normativos internacionales que han sido adoptados por nuestro país.

En el tercer y cuarto capítulo, llevo a cabo el desarrollo jurídico de los trabajadores de confianza en México, así como de su categoría, funciones y los derechos para tomar sus propias decisiones poniendo de manifiesto la situación actual en la que viven los trabajadores de confianza, con lo cual estoy en condiciones de llegar a las conclusiones y desde luego, formular mi propuesta de reforma.

Los métodos utilizados para la creación de esta investigación, lo son el inductivo, deductivo, analítico, sintético, exegético y comparativo, mismos que se utilizaron en todos y cada uno de nuestros capítulos y los diversos apartaos que lo conforman.

Finalmente, estimo que mediante el justo criterio y adecuado conocimiento de nuestros legisladores en las diversas materias, será posible llevar a cabo las reformas que nos permitan consolidar un auténtico estado de derecho, plural, democrático y que haga competitivo a nuestro país dentro del mundo globalizado del siglo XXI.

CAPITULO I

CONCEPTOS

1.1 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Antes de entrar al estudio del presente trabajo de investigación, considero conveniente establecer algunos conceptos de los términos de mayor importancia a los que se hacen referencia durante el desarrollo del mismo.

La colectivización del derecho del trabajo tiene su origen en la tendencia natural del hombre hacia la sociabilidad. Esa tendencia es una manifestación del afán de integración grupal que lo ha caracterizado desde siempre, y lo ha hecho partícipe de la familia, del clan, del pueblo, del Estado, etc.

Aquí, ahondaremos solamente la colectivización relacionada con el trabajo del compañerismo que surge en donde los trabajadores coinciden y hacen comunes las aspiraciones que los llevan a la integración de asociaciones en defensa de sus derechos.

Siguiendo las ideas del maestro Mario de la Cueva, que nos dice: ⁽¹⁾ “El derecho colectivo de trabajo es una parte del derecho de trabajo, pero por su especial naturaleza disfruta de cierta autonomía, sobre todo frente al derecho individual y lo define como la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.

El derecho colectivo de trabajo comprende las siguientes instituciones:

- a) La libertad de coalición. Es el fundamento del derecho colectivo de trabajo y significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes. Está reconocido este derecho en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional.

- b) La asociación profesional. Es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patrones, de defensa de sus intereses comunes. La misma fracción XVI del artículo 123 Constitucional garantiza el ejercicio de este derecho.

⁽¹⁾ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II 6 ed., Porrúa, México, 1991. p. 211.

- c) El contrato colectivo del trabajo. Sin pretender, por ahora, una definición, diremos que es el pacto que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones y fija las condiciones generales de prestación de los servicios. Nuestro artículo 123 Constitucional no hace referencia expresa al contrato colectivo de trabajo, consecuencia del concepto que se tenía de esta figura jurídica en los años anteriores a 1917, pero debe considerarse comprendida en el párrafo introductivo del artículo en comento, como uno de los contratos que regulan el trabajo.
- d) El reglamento interior de trabajo. En esencia, el reglamento interior de trabajo es un haz de normas que servirán para el mejor desarrollo del trabajo y una buena aplicación del contrato colectivo.
- e) Los conflictos colectivos de trabajo. La organización de las clases sociales dio nacimiento a luchas desconocidas en el derecho civil y la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo, demandó métodos procesales nuevos para resolver los conflictos.

1.2 TRABAJADOR

De acuerdo a lo establecido en el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo “es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”, entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De acuerdo al artículo 3 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado “es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Dentro del concepto de trabajador encontramos tres elementos: a).- la persona física; b).- la prestación personal del servicio y, c).- la subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquél”.⁽²⁾

⁽²⁾ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. T. III. 2ª edición. Porrúa. México, 1985. p. 3106.

Para el maestro Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un estatus de hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios, aquella que se realiza con sujeción a las normas o instrucciones vigentes de la empresa”.⁽³⁾

Consideramos que trabajador es toda persona física que presta sus servicios de forma material o intelectual a otra, ya sea física o moral mediante el pago de una retribución y bajo la subordinación de éste.

A los trabajadores al servicio del Estado, podemos considerarlos como las personas físicas que prestan sus servicios de manera personal, ya sea de forma material o intelectual en la realización de la función pública, bajo la subordinación del titular de una dependencia en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente o por figurar en las listas de raya de ésta.

1.3 TRABAJADOR DE CONFIANZA

“Es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una

⁽³⁾ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales. 6ª edición. Porrúa, S.A. México. 1980. p. 320.

empresa o establecimiento y que conforme a las atribuciones que le otorguen, actúa bajo la representación patronal”.⁽⁴⁾

Aún cuando el artículo 9 de la ley de la materia establece que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, ello no quiere decir que para ser considerado un trabajador como de confianza, debe desempeñar simultáneamente todas esas atribuciones.

En la exposición de motivos de la ley reglamentaria en vigor expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con la dirección, administración y vigilancia generales, esta fórmula y las disposiciones de la ley.

Interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: Primero, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; Segundo, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón.

⁽⁴⁾ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Octava Época. Tomo VII. Mayo 1991. p. 321.

Consideramos que los trabajadores de confianza son sujetos de derecho del trabajo, aún cuando por razón de sus labores tengan cierta distinción, ya que frente a los patrones simplemente son trabajadores, no importa la naturaleza del cargo que desempeñen.

De los cuales ahondaremos más adelante, en el presente trabajo.

1.4 SINDICATO

“Sindicato y sindicalismo, son palabras de origen griego cuyo contenido puede descomponerse de la siguiente forma, “sin” que significa “con” y “dike” que significa “justifica”, de ahí se deriva la palabra griega síndicos y la latina syndicus, que en términos generales significa la persona que de algún modo administra justicia o vela por los intereses de alguien”.⁽⁵⁾

En sentido genérico y universal, el sindicato se entiende “como la organización libremente constituida por los trabajadores para realizar la autodefensa y el mejoramiento progresivo dinámico e irreversible de sus intereses colectivos”.⁽⁶⁾

⁽⁵⁾ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. 10ª ed. Porrúa. México. 1999. p. 729.

⁽⁶⁾ R.L. Véase Revista Laboral.

Definición de algunos autores nacionales del Sindicato.

El maestro Néstor de Buen, señala: “El sindicato es la persona social libremente constituida por trabajadores o por patronos para la defensa de intereses de su clase”.⁽⁷⁾

Para el maestro Reynold Gutiérrez Villanueva, el sindicato es “la asociación de trabajadores o patronos, unidos con el objeto de colaborar mutuamente para la realización de sus respectivos intereses y crear así un instrumento de lucha que permanezca a través del tiempo para futuras generaciones”.⁽⁸⁾

El maestro Miguel Acosta Romero, establece que los sindicatos “son personas jurídicas de Derecho Público, en virtud de que:

- a) Dicha institución se encuentra consagrada en la fracción XVI del apartado A y en la fracción X del apartado B del artículo 123 Constitucional;
- b) Es una institución regulada por las leyes del Derecho Público, es decir, por la Ley Federal del Trabajo ...”⁽⁹⁾

⁽⁷⁾ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P. 735

⁽⁸⁾ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica. Porrúa, México. 1990. p. 46

⁽⁹⁾ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa. México, 1995. p. 281.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo establece que “el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos de trabajadores pueden ser:

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

Del contenido en nuestro ordenamiento jurídico sobre el concepto de sindicato se pueden extraer varias

características, entre ellas, que tienen como finalidad la defensa de los intereses grupales y que sea de carácter permanente. Es decir, este aspecto de permanencia lo diferencia de otro tipo de agrupaciones, que también tienen por finalidad la defensa de sus intereses profesionales en el campo laboral.

La definición legal de los sindicatos que hemos transcrito, coincide con la definición que forjaron los maestros franceses George Scelle y Paul Pic: “Se entiende por sindicato, toda agrupación de trabajadores semejantes o conexos constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes”. ⁽¹⁰⁾

Considero que el concepto de sindicato, debe basarse en principios y normas fundamentales, las cuales se insertan dentro de un marco jurídico preexistente y de la más alta jerarquía. Su análisis al igual que su regulación tiene que ser elaborado conforme a la citada normatividad.

1.5 LIBERTAD SINDICAL

“...La libertad sindical significa posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico, con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de la sociedad.

⁽¹⁰⁾ SCELLE, George y PAUL PIC. Autores citados por DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 281.

El derecho, indiscutiblemente al organizar la libertad, organiza a la sociedad.

Cuando la libertad se ahoga en el esquematismo, evapora, agota y muere, es porque le falta la libertad vivificadora del espíritu...”⁽¹¹⁾

La libertad sindical es un derecho natural del ser humano, en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión. Esta es de esencia individualista.

Se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer a él si ya está fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro.

La libertad sindical no siempre gozó del reconocimiento formal de los derechos sociales, ya que fue considerada como un delito en diferentes países incluyendo el nuestro.

El primer país que suprimió el delito de coalición fue la Gran Bretaña. Al abrogar en 1824 la Combination Acts. De 1799 y 1800, pero no fueron plenamente legales los

⁽¹¹⁾ <http://www.juridicas.unam.mx/publica/boletin/art3.html> 22/3/2010.

sindicatos sino hasta después del voto sobre la Ley de Sindicatos Profesionales en 1871 (Trade Unions).

En Francia, el delito de coalición y de huelga fue suprimido por la Ley del 25 de mayo de 1864, los cuales fueron sustituidos por un nuevo texto que definía los delitos que atentaban contra la libertad del trabajo.

Los ejemplos de la Gran Bretaña y Francia fueron observados por Bélgica en 1872 y en Italia en 1890.

A principios del siglo XX los delitos de coalición y de huelga comenzarían a ser desterrados de la legislación penal en la mayoría de los países.

En el caso de México, correspondió al famoso Código Penal de Martínez de Castro, la triste misión de penalizar la coalición y la huelga. Así, el artículo 922 del capítulo XI, referido a la asonada, motín, tumulto y el 925 que tipificaba delitos contra la industria y el comercio, señalaban respectivamente:

“Cuando una reunión pública de tres o más personas que, aún cuando se forme con un fin lícito, degenera en tumulto y turbe la tranquilidad y el reposo de sus habitantes, con gritos, riñas y otros desórdenes, serán castigados los

delincuentes... y a los que formen un tumulto o motín o empleen de 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 del trabajo”.⁽¹²⁾

Nuestra Constitución de 1917 es pionera en el reconocimiento de los derechos colectivos, ya que en la fracción XVI del artículo 123, declara que: tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para colegiarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. La constitución de Weimar menciona igualmente, en su artículo 159 la libertad de coalición.

“En el mismo corte individualista pueden citarse, además, el preámbulo de la Constitución Francesa del 27 de octubre de 1946 la carta de organización de los estados americanos (Bogotá, 1968), que en su artículo 43 atribuye al derecho de empleados y trabajadores el derecho de asociarse libremente. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre ((Bogotá, 1948); La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Bogotá, 1968); La Declaración Universal de los Derechos Humanos

⁽¹²⁾ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. T. III. 1ª ed. Porrúa. México. 2001. p. 2401.

(París, 1984); La Convención Americana Sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica, 1969) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. Además, en lugar destacado, sigue una línea semejante el Convenio 98 de la OIT”.⁽¹³⁾

Así pues, dentro de la estructura jurídica del Estado Mexicano, la libertad de elegir profesión, industria, comercio o trabajo es un derecho fundamental de los individuos garantizado en el artículo 5º de la Constitución Política, con la exigencia expresa de que “la actividad comercial, industrial y profesional, sea lícita.

Sin embargo, en este sentido la Constitución no especifica ni define que se entiende por “trabajo ilícito”, por lo que algunos autores recurren al concepto de ilicitud establecido en el artículo 1830 del Código Civil para el Distrito Federal, que al tenor estatuye: “Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres”. La ilicitud, en este caso, está relacionada con “la calidad de las conductas que cumplen con los deberes prescritos en las Normas Jurídicas”.

⁽¹³⁾ DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa. México. 1986. págs. 8 a 12.

Por lo tanto, una ocupación o trabajo son ilícitos cuando contravienen a una disposición jurídica que así lo establece y de conformidad con el artículo 5º Constitucional, sólo podrá ser restringido el derecho al trabajo a una persona mediante determinación o resolución judicial.

Lo que el Constituyente quiso, no fue privar de la libertad de trabajar a los individuos sino facultar al juez para prohibir a una persona el ejercicio de una actividad perjudicial. Esta resolución tiene que ser dictada por los jueces o tribunales, no incluye ni facultad a las autoridades administrativas.

En razón de que es una facultad exclusiva del Congreso expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional (artículo 73, fracción X), dicha garantía se extiende a la remuneración del trabajo, protegiendo en consecuencia el ingreso que perciba el individuo como consecuencia de la actividad desempeñada: “Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial”.

Categorícamente el texto constitucional dispone: “El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la

libertad de la persona, por cualquier causa”. Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su prescripción o destierro o que renuncie temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. En opinión de Burgoa, esta disposición para proteger la libertad en general, “restringe una de sus manifestaciones específicas: la libertad de contratación”. ⁽¹⁴⁾ Esto es que cuando se celebra cualquier convenio, aún cuando lo celebre el sindicato titular del C.C., con la empresa que tenga como motivo la modificación de las condiciones y si en el mismo se estipula una renuncia de derecho para los trabajadores será invalidado.

En todos los hombres existe, por naturaleza, una tendencia a formar asociaciones, toda vez que la condición humana es sinónimo de integración social. Así pues, la vecindad, la amistad, el compañerismo, el trabajo, constituyen una invitación permanente de compañía, la soledad supone aislamiento. El deseo de comunidad, de pertenencia a un grupo social determinado, es un rasgo característico de las asociaciones contemporáneas.

Cuando las personas eligen la forma de actividad que desean realizar, unifican los esfuerzos intelectuales y físicos, comparten afines y peligros, prosperidad y

⁽¹⁴⁾ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de derecho constitucional, garantías y amparo. Porrúa, México. 1998. p. 282.

decadencia del arte u oficio, accidentes de la vida profesional, surge un ambiente común que a todos incluye y en todos influye, un alma colectiva, el alma profesional.

Nuestra ley fundamental consagra en su artículo 9º el derecho genérico de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. Sin embargo, el constituyente quiso establecer de manera específica y puntual, en el artículo 123 fracción XVI apartado A y en el apartado B fracción X, el derecho de asociación profesional, cuyas consecuencias producen: “La unión de los trabajadores en las asociaciones profesionales, donde se formarán la conciencia de clase y la convicción de que su unidad es el camino que los conducirá a una elevación constante de sus niveles de existencia.

De acuerdo a lo establecido en dicho artículo no puede disolverse una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad. Siempre y cuando no se profieran injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarlas u obligarla a resolver en el sentido que desee. El referido artículo constitucional es una base fundamental, en virtud de que consagra la garantía individual del derecho de asociación, ya que los sindicatos son asociaciones de trabajadores que persiguen un fin lícito, esto es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Es necesario establecer que para el maestro Fix Zamudio las garantías son “los derechos humanos fundamentalmente reconocidos o garantizados por la Constitución”.⁽¹⁵⁾

Ahora bien, las garantías individuales son los derechos del hombre y tienden a la conservación de éstos. Dichas garantías se dividen en tres partes que son: los derechos de igualdad, libertad y seguridad jurídica. Por otra parte las garantías sociales son disposiciones constitucionales que establecen y regulan los derechos y prerrogativas de los grupos humanos o de la nación en su conjunto, conforme a criterios de justicia y bienestar colectivos, éstas se encuentran contenidas en los artículos 3, 27 y 123 constitucionales. Las garantías sociales protegen al hombre como integrante de un grupo social y le aseguran un mínimo educativo y económico. A través de éstas protege a los grupos sociales más débiles.⁽¹⁶⁾

Con una visión triangular del derecho colectivo, señala que su fuerza y valor radican en la idea de existencia de una trilogía indisociable de las instituciones que la integran: el sindicalismo, la negociación colectiva y la huelga. Ninguna de las tres figuras antes mencionadas podría faltar porque

⁽¹⁵⁾ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Diccionario jurídico mexicano. T. IV. 2ª ed. Porrúa, S.A., 1987. p. 512.

⁽¹⁶⁾ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Ídem. Tomo IV. p. 513.

desaparecería el triángulo. En la plataforma constitucional obrera de 1917, se reconocieron los derechos de los asalariados a estudiar y defender sus intereses mediante la organización de referencia que, como género, abarca todo un abanico de expresiones que va de la asociación profesional a la colisión, la liga, el sindicato, los gremios, las federaciones y las confederaciones mismas.

La nivelación de las fuerzas sociales se restablece, por razón de equilibrio necesario entre las partes, cuando los protagonistas son entes colectivos. No hay libre determinación si falla el principio de igualdad de los sujetos. La suplencia del desequilibrio por el efecto compensatorio de la desigualdad, necesita de medios externos, como lo es “el pacto colectivo”, desde mi particular punto de vista.

1.5.1. LA LIBERTAD SINDICAL EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

En el preámbulo de esta constitución se encuentra la frase libertad sindical y en el apartado B) del numeral 1 de la Declaración de Filadelfia queda manifestado que “la libertad y la asociación es esencial para el progreso constante”.

Es evidente que no existe una definición expresa de los términos libertad de asociación o libertad sindical en el texto constitucional, porque para interpretar estos principios la OIT ha expedido diversos convenios al respecto. Así, encontramos los convenios vigentes sobre la libertad sindical a partir de 1921:

1. El Convenio número 11 de la OIT sobre el derecho de asociación.
2. El Convenio número 84 de la OIT sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos (1947).
3. El Convenio número 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización (1948).
4. Convenio número 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949) y cuyo artículo 1º dispone aspectos muy interesantes que es indispensable mencionar: “Los trabajadores deberán gozar de la adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo: a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de

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

5. El Convenio número 135 de la OIT sobre protección y facilidades a representantes de los trabajadores de la empresa, ratificado por México el 2 de mayo de 1974. Este convenio estipula que los representantes de los trabajadores deberán gozar de protección eficaz en sus actividades de “afiliación al sindicato o de su participación en la actividad sindical” (artículo 10).
6. El Convenio número 141 de la OIT sobre las organizaciones de trabajadores rurales. “Tienen el derecho de constituir, sin autorización previa” las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a ellas” (artículo 3º). Los principios de libertad sindical deberán respetarse plenamente, ratificado por México en 1975 entró en vigor el 28 de junio de 1978.

7. El Convenio número 151 de la OIT sobre protección de derecho de sindicación y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, 27 de junio de 1978 (no ratificado por México).
8. El convenio número 158 de la OIT sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, de 22 de junio de 1982 (no ratificado por México). En su artículo 5º establece los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.

La libertad sindical está referida en el párrafo segundo del preámbulo de la Constitución con la calificación de principio. Sin el respeto a esta libertad” sin la existencia de una auténtica libertad sindical no es posible “concebir la consagración de los derechos económicos y sociales”.

La no observancia de ellos –declara la Constitución- constituye “una amenaza para la paz y armonías universales”. Cabe agregar que el artículo 427 (sección TI, de la parte XIII), del Tratado de paz de Versalles, titulado Principios Generales, afirmaba la existencia de métodos para

la reglamentación de las condiciones de trabajo que todas las comunidades industriales deberían esforzarse en aplicar. Entre ellos se individualiza el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patronos.

La referencia en el preámbulo al principio de libertad sindical proviene de una propuesta de la delegación Belga en la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, de la conferencia de paz, dirigida a cambiar la expresión libertad de asociación que se encontraba en el proyecto británico que sirvió de base a la discusión.

En los años siguientes a su creación y luego de la adopción del Convenio número 11, en 1921, que se limitaba a reconocer la igualdad de tratamiento en materia de libertad en cuanto al fondo. Realizó una amplia encuesta sobre la situación de la libertad sindical en el mundo, y en 1927 intentó proceder a la redacción de un convenio, pero la iniciativa fracasó.

El respeto del principio de la libertad sindical, tal como resulta del preámbulo y de la Declaración de Filadelfia, ha sido considerado, con razón, como “una obligación más impuesta constitucionalmente a los Estados miembros” y no

como un principio meramente dirigido a orientar la acción de la OIT.

Debemos considerar que la OIT es una organización permanente, por lo que los conceptos requieren de una interpretación evolutiva que permita adaptarlos a un mundo en constante cambio, de forma tal que asegure la permanencia de la organización y que sus principios y normas puedan aplicarse sin violar su texto en una interpretación evolutiva y flexible.

El camino arduo por el que ha tenido que transitar el derecho de libertad sindical durante medio siglo, ha enfrentado obstáculos y dificultades ideológicas, culturales, históricas, económicas y sociales a veces difíciles de superar, pero que la persistencia y perseverancia de los trabajadores han podido resolver.

En suma, agregaré los principios de libertad sindical que se destacan en los diversos convenios internacionales que ya hemos enunciado:

1. Derecho de constituir organizaciones sindicales. Ello significa que los trabajadores y empleadores les fueron creadas sin distinción de ninguna clase y sin autorización previa.

2. Derecho de afiliarse a estas organizaciones.

3. Garantías al derecho de libertad sindical.

a). La abstención de las autoridades públicas.

b). Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos.

c). Elegir libremente a sus representantes.

d). Organizar su gestión y actividad.

e). Formular su programa de acción.

f). No estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa.

g). Constituir federaciones y confederaciones.

h). Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas.

i). Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio, en razón de su afiliación sindical o de sus actividades.

j). Impedir toda injerencia de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva.

Existen otras referencias al tema en diversas normas internacionales, sin embargo por economía de espacio para el tema que nos ocupa sólo he hecho mención a las más generales.

1.5.2. LA LIBERTAD SINDICAL

El periodo en el que se organiza dentro de una empresa la formación de un sindicato, es el momento de mayor vulnerabilidad. Bastará con despedir a los organizadores para obstaculizar la acción a favor de la agrupación profesional. La eliminación de la célula sindical es al decir de muchos autores y de mi criterio propio la destrucción del sindicato mismo.

De esta actitud antisindical por parte del patrón, derivan represalias básicamente consistentes en despidos. Por otra parte, la ley de la materia exige, en el artículo 364 a quienes pretenden constituir un sindicato, deberán ser trabajadores en servicio activo. Este requisito limita el ejercicio del derecho de asociación; la realidad demuestra que en la mayoría de los casos el trabajador desempleado (sin actividad laboral) busca afiliarse para conseguir empleo y realizar determinada actividad.

Existen trabajos especiales en los que sólo existe servicio activo en determinadas épocas del año, lo cual imposibilitaría a estos trabajadores el ejercicio del derecho para asociarse. Por tal circunstancia, le asiste la razón a

Néstor de Buen cuando afirma que “la condición de actividad constituye obstáculo que debiera ser sustituido”.⁽¹⁷⁾

Por ello, la libertad sindical ha sentado las bases para que se pueda proceder libremente a la constitución de sindicatos; ésta constituye bien irrenunciable del sindicalismo moderno.

En cuanto a la idea específica de libertad sindical, Paul Pic menciona: “Todo patrono y todo obrero tienen la libertad de trabajar aisladamente o de entrar en un sindicato... también para abandonarlo”.⁽¹⁸⁾

Por su parte, los tratadistas Bayón Chacón y Pérez Botija señalan que: “La libertad de sindicatos consiste en su significación estricta, en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse y en caso afirmativo, de poder en los regímenes pluralistas, escoger entre uno y otros sindicatos.

Consecuencia inmediata de la libertad de sindicación es la de abandonar el sindicato... por tanto, la libertad de sindicación positiva se manifiesta en un acto de afiliación, la

⁽¹⁷⁾ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. p. 614 y 55

⁽¹⁸⁾ Citado por Lastra Lastra, José Manuel. Derecho Sindical 3ª ed. Porrúa. México, 1999. p. 199.

negativa, es una abstención o en un acto de retirada baja.”

(19)

Para Gallart Folch, el concepto de libertad sindical tiene dos facetas que es preciso distinguir cuidadosamente, “el derecho del trabajador o del empresario para asociarse en organizaciones profesionales de su libre elección y la autarquía jurídica de las asociaciones profesionales para actuar con los medios que le son propicios en defensa de los intereses del sector social que personifican”. (20)

En cuanto a la faceta de la libertad sindical denominada autarquía jurídica-sindical, ésta comprende las siguientes facultades atribuidas a las organizaciones profesionales básicas:

- a) La constituyente o sea la de elaborar sus propios estatutos;
- b) La de autonomía interna, consistente en designar a sus dirigentes, deliberar libremente, proveer a su administración y establecer los servicios que se juzguen útiles para los asociados;
- c) La de acción sindical, la cual impulsará los medios característicos que cada sindicato le imprima para

(19) Íbidem. p. 200

(20) Íbidem. p. 201

obtener sus propios fines en relación al trabajo; y, finalmente.

- d) La federativa, que otorga la posibilidad de enlazarse orgánicamente entre sí, en uniones, federaciones y confederaciones. La libertad sindical entraña el reconocimiento de la posibilidad y la legitimidad jurídica de que existan varios sindicatos en una misma categoría profesional.

La dimensión individual se concreta en los derechos del individuo frente al estado y demás poderes públicos; frente a la empresa y frente al propio sindicato. La dimensión colectiva hace referencia con los derechos de auto organización, autonomía, normativa y autonomía conflictual.

En opinión de Ojeda Avilés, “el contenido fundamental del derecho de libertad sindical a nivel de trabajador individual, comprende: La libertad constitutiva, consistente en crear un sindicato en conjunción con otros compañeros, la de afiliación, le reconoce el derecho a ingresar en el sindicato de su elección y también el derecho de mantenerse fuera, esto es, a no afiliarse a ninguno y, por último, la participación en la vida del sindicato”.⁽²¹⁾

⁽²¹⁾ Ibidem. p. 200

La entidad sindical actúa en la libertad sindical cuando está en vigor un régimen de pluralismo sindical.

Acerca de este concepto, Barrionuevo Peña, profesor de la Universidad de Madrid, expresa que “la libertad sindical tiene dos bases sustentadora esenciales, una de carácter colectivo: el derecho a fundar u organizar sindicatos y otra, de carácter individual: El derecho de afiliarse al sindicato que se prefiera o el de no afiliarse a ninguno”. ⁽²²⁾

La libertad individual de sindicación se manifiesta en dos sentidos: uno positivo y otro negativo, el primero consiste en promover y constituir asociaciones sindicales y el segundo en la libertad de no adherirse a una determinada asociación.

La libertad sindical fue el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, con el fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo, sin embargo, fue, al mismo tiempo, un derecho frente al estado, un dejar hacer a los trabajadores, un no prohibir ni las asociaciones ni sus luchas huelguísticas.

El derecho sindical asume cuatro aspectos que lo caracterizan:

⁽²²⁾ Ibidem. p. 200.

- a) El derecho individual de asociarse profesionalmente;
- b) La estructura sindical como manifestación del derecho reconocido;
- c) La acción sindical como el derecho a ejercitar sus funciones de tutela profesional; y,
- d) El ordenamiento jurídico que permite el libre ejercicio.

En la época actual, las Constituciones modernas en su gran mayoría aceptan el derecho de asociarse sindicalmente para la determinación colectiva de las condiciones de trabajo y la defensa de los intereses económicos colectivos.

En mi opinión, estimo que la libertad de organización sindical debe ser la facultad individual de escoger la agrupación sindical a la cual adherirse.

Gino Giugni, al referirse al punto que se comenta, señala que: “La Constitución Italiana en su artículo 39 habla de organización y no de asociación sindical, en coherencia con la afirmación del principio de libertad, no ha determinado a priori, los modos en los cuales el grupo debe organizarse para la tutela de los intereses comunes de sus componentes”.⁽²³⁾

⁽²³⁾ Ibidem. P. 199

Si bien es cierto que la libertad sindical reafirmó el derecho de los hombres a asociarse, también lo es que impuso un doble deber:

Un deber negativo del Estado de dos facetas: No estorbar la libre sindicación y no obstaculizar la lucha del trabajo contra el capital; y un deber positivo al capital, consignado magníficamente en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo: El patrono que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Dentro de este orden de ideas, como una expectativa democrática, ineludible en la vida laboral contemporánea, la libertad sindical se regula como una figura jurídica de rango jurídico constitucional, integrante de la gama de los derechos humanos. Así encuentra fundamento en los principios y texto de la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución que consagra de manera expresa, el derecho de los trabajadores para constituir, a voluntad, colisiones, ligas, sindicatos, o las especies que abarca la asociación profesional, para defender sus intereses y alcanzar sus reivindicaciones.

Nuestra legislación del trabajo adopta el Convenio Internacional número 87, sobre la libertad sindical, el cual entró en vigor el 4 de julio de 1950, y su espíritu, en teoría, ha persistido en el texto legal de la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 358y 359 que se fundamentan en la fracción XVII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional.

Ya que cuentan los trabajadores con el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa ninguna, lo que significa sin permiso del patrón del Estado las organizaciones sindicales o cualquier otra entidad. Cuenta asimismo con la potestad de afiliare a los sindicatos ya formados que a su juicio respondan mejor a sus intereses o derechos facetas que constituyen para la dogmática la libertad sindical en su aspecto positivo.

Asimismo, el legislador reconoce, la libertad sindical en su aspecto negativo, entendida como el derecho del trabajador para no incorporarse a ningún sindicato o a separarse de aquel al que estuviera afiliado cuando lo crea conveniente.

En suma, los principios de libertad sindical son:

1. Derecho de constituir organizaciones sindicales. Ello significa que los trabajadores y empleadores pueden

crearlas sin distinción de ninguna clase, sin autorización previa.

2. Derecho de afiliarse a estas organizaciones.

3. Garantías al derecho de libertad sindical:

- a) La abstención de las autoridades públicas;
- b) Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos;
- c) Elegir libremente a sus representantes;
- d) Organizar su gestión y actividad;
- e) Formular su programa de acción;
- f) No estar sujetos a disoluciones o suspensión por vía administrativa;
- g) Constituir federaciones y confederaciones;
- h) Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas. Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio;
- i) En razón de su afiliación sindical o de sus actividades;
- j) Impedir toda injerencia de organizaciones extrañas;
y,
- k) La instauración de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva.

Por lo que se concluye que la libertad de asociación profesional es un derecho de los trabajadores frente al Estado y los Patrones.

1.5.3. AUTONOMÍA SINDICAL

Diversos son los significados que en la práctica se atribuyen al vocablo autonomía; sin embargo, hay quienes restringen el alcance de la palabra o le atribuyen una significación que no le corresponda.

Desde el punto de vista etimológico, entre otras acepciones significa: Condición del individuo que de nadie depende en ciertos conceptos, de conformidad con el diccionario de la Academia.

Para el maestro Eduardo García Maynez, una noción legal del término autonomía es: “La capacidad de una persona (individual o colectiva) de darse leyes que han de regir sus actos” ⁽²⁴⁾ En otras palabras, es la posibilidad que un ente jurídico tiene de auto determinarse.

La legislación laboral mexicana, en su artículo 359, expresa que “Los sindicatos tienen derecho a redactar sus

⁽²⁴⁾ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. “Autonomía, Investigación y Docencia”. Revista de la Facultad de Derecho Número 114. UNAM. México. 1979. p. 789

estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción; sin embargo, estos derechos están limitados por la propia legislación, como lo veremos más adelante.

Es clara la vinculación entre los organismos sindicales y el Estado, por lo que resulta difícil aceptar una supuesta autonomía que esté subordinada a las consignas que el partido o los propios detentadores del poder lanzan a los sindicatos.

En cuanto a la autonomía jurídica, podemos decir que el artículo 123 apartado "A" de la Constitución, en su fracción XVI expresa la posibilidad y la libertad de que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para colegiarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Como puede verse esta disposición constitucional no invoca condiciones, más no así la ley reglamentaria que es limitativa. Veamos algunos ejemplos:

- a) El artículo 365 obliga a los sindicatos a registrarse ante la autoridad. Sin la constancia correspondiente, los representantes sindicales no pueden actuar.

- b) En cuanto a la facultad interna de redactar sus estatutos, también está restringida por la ley, pues el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, establece que requisitos deben contener los estatutos, al señalar: “Los estatutos de los sindicatos contendrán...” y enseguida enuncia fracciones dicho contenido. Por lo que algunas veces hay quienes se sorprenden al no encontrar diferencias en el contenido y forma entre las disposiciones estatutarias de un sindicato y otro, pues resultan análogas.
- c) La obligación que tienen las directivas sindicales de rendir cuentas cada seis meses, por lo menos, de la administración del patrimonio sindical (artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo).
- d) Los sindicatos deben informar a las autoridades del trabajo, todo aquello que éstas requieran y comunicar a la autoridad regional, dentro de los diez días siguientes al nombramiento, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos. Por lo menos cada tres meses deben dar aviso de las altas y bajas de sus afiliados (artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo).

e) Por último, en el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo, se prohíbe a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer el comercio con ánimo de lucro. Ambas disposiciones son letra muerta, pues en la práctica no se respetan.

Es necesario hacer notar que existe una evidente desvinculación en este sentido, entre el mandamiento constitucional y la ley reglamentaria. Baste releer el artículo 123 Constitucional, después del preámbulo, en el segundo párrafo, que ordena al Congreso de la Unión expedir leyes sobre el trabajo sin contravenir a las bases siguientes. Es claro que el legislador ha hecho caso omiso de nuestra ley fundamental.

Por ello, Mario de la Cueva ha dicho con justa razón, “que en algunas ocasiones las disposiciones legales enclaustran la libertad” ⁽²⁵⁾ cuando más se reglamenten los derechos, más se restringen o limitan.

La autonomía, referida a los sindicatos, representa, sin más, esa libertad de movimientos o de acción que es consecuencia del ejercicio de derechos subjetivos de índole social.

⁽²⁵⁾ Ob. Cit. Tomo II. p. 256

La actividad jurídica sindical se produce mediante una dosis no pequeña de normatividad. El alcance de los estatutos sindicales determina la vida interna del sindicato y sus miembros; es lo que algunos autores llaman “acción democrática interna y externa”. Constituirse, redactar estatutos y reglamentos administrativos son los primeros actos democráticos de un sindicato. También debería serlo elegir libremente a sus representantes. En cuanto a la acción sindical externa, podemos mencionar la participación que éstos tienen en la vida pública de cada país, toda vez que los problemas nacionales no pueden ni deben ser ajenos a la clase trabajadora. En algunos casos la acción sindical externa influye en el ánimo de los gobiernos, sobre todo el Poder Legislativo, para que esas aspiraciones queden plasmadas en el derecho positivo.

Considero en este sentido, que cuando las agrupaciones sindicales tienen una participación social relevante, pueden contribuir al mejoramiento de la política económica y social del Estado.

La organización de la profesión así como la ordenación de las relaciones entre sus miembros y aún la distribución a éstos derechos y obligaciones de naturaleza sindical constituyen una consecuencia de la previa atribución de autonomía al sindicato. Por ello se ha dicho que la

autonomía sindical es, en una primera aproximación, el poder de autodeterminación de los sindicatos.

En el caso de la ley mexicana, algunos autores prefieren hablar de libertad en lugar de autonomía, entre ellos De Buen, quien, al referirse a este punto, indica que la ley mexicana no es muy precisa en la expresión de la autonomía, no obstante ser clara la intención prefiere hablar de libertad.

Tema fundamental de la autonomía colectiva y de la autoreglamentación profesional, el régimen interno y estatutario de los sindicatos cobra vida y se desarrolla con gran amplitud. Sin embargo, dentro de una clara violación al derecho de los sindicatos dentro de nuestro sistema.

Para redactar sus estatutos el legislador impone un contenido obligatorio de los mismos sin el cual niega el registro. Esta forma establece un régimen limitativo como un eficaz instrumento de control económico-político.

En México, mientras el sistema político continúa utilizando y manipulando al sindicalismo, como lo han venido haciendo a través del corporativismo, no podemos hablar de autonomía sindical en el sentido amplio y correcto en que debe ser entendida.

El sometimiento y la postura claudicante, corrupta de los líderes han convertido nuestras organizaciones en comparsas que legitiman a un sistema decadente, que ya no satisface las aspiraciones del pueblo mexicano en el presente siglo XXI.

Por lo que el sindicalismo mexicano debe liberarse ya de los controles y lastres del corporativismo que tanto daño les ha hecho a los trabajadores.

Debe asumir su función social de buscar el equilibrio, la equidad y desempeñar su función transformadora y crítica ante el actual entorno económico.

1.5.4 UNIDAD SINDICAL

La unidad de la clase trabajadora ha sido siempre la base de su evolución y de sus posibles victorias. La única forma de hacer marchar al proletario (en palabras de Marx) por su propio camino, es la lucha común por objetivos comunes, que lleva de un modo natural y lógico a la unidad orgánica.

Sin la unidad en las organizaciones sindicales como táctica y sin una meta permanente, los hombres sindicalizados pierden su fuerza de grupo, pues al tener

problemas diferentes de trabajo, objetivos y aspiraciones contrarios no participarán del mismo interés y objetivo común. La justificación sociológica de esta tendencia unitaria está en que los problemas de los hombres que viven en el campo del trabajo se mantienen dentro de un nivel que, con poquísimas excepciones y escasas diferencias, coinciden con los de la mayoría de ellos. Esto hace que se identifiquen entre ellos por estar involucrados en la misma problemática y tengan tácticas, metas y objetivos análogos para la defensa de sus intereses.

El sindicato único fue producto de los regímenes totalitarios como la Italia fascista, España durante el franquismo y otros países que limitaron estas formas corporativas de organización política y social. El estado reconoció un solo sindicato que representaba la unidad de la profesión. En tales circunstancias, el movimiento sindical unitario es un derecho o de hecho, obligatorio.

Los partidarios de los sindicatos únicos argumentan que éstos aseguran la fuerza e independencia del movimiento sindical. Otros piensan que, por el contrario, engendran abusos y errores. El sindicato único no evita los riesgos de encontrar, en el seno de la organización los que serán designados representantes con diversas tendencias. Un sindicalismo único no estimula la emulación debido a la

existencia de varias agrupaciones, puede dejarse ganar por la rutina y olvidar sus objetivos esenciales.

La unida de miembros conduce a la acción totalitaria, la absorción de sindicatos únicos por los estados totalitarios, constituye una prueba manifiesta en estos casos. Los adversarios del sindicato único han realizado esfuerzos por demostrar el carácter peligroso y autoritario de este sistema que reduce a trabajadores y patronos, la acción simple y cortante de ingresar o no a un sindicato único.

A pesar de ello, la unidad sindical es considerada como el desiderátum de teóricos y dirigentes sindicales que pretenden asegurar la eficacia de un ente asociativo profesional determinado. Por lo que una organización sindical sin unidad, sin participación, sin educación y sin conciencia de clase no podrá subsistir.

Pensar en un sindicato es pensar en un mecanismo de responsabilidad y de trabajo conjunto.

1.5.5. PLURALIDAD SINDICAL

El principio de la pluralidad sindical es el corolario de la libertad de constitución de los sindicatos, lo cual significa que los individuos son libres de constituir varios sindicatos

para una misma actividad profesional. Es el privilegio de escoger o elegir entre diferentes sindicatos, optando por aquél que mejor se ajuste a sus ideas y pretensiones.

Esto ocasiona una aparenta contradicción con lo antes expresado, pues supone que la necesidad táctica conjunta y la conveniencia de unión en la lucha, se desvirtúa con la diversificación de asociaciones profesionales.

La pluralidad sindical debe partir de un hecho que es la igualdad absoluta entre los diversos sindicatos, sin esta igualdad, la facultad de crear varios sindicatos no sería más que una libertad ilusoria, al decir de algunos autores.

En México, la tendencia es a favor del sindicalismo plural, que parece congruente con el principio de libertad sindical. Con el propósito de armonizar el principio de la libertad sindical, apareció en Francia la noción del sindicato más representativo en 1936.

La noción de sindicato más representativo, constituye una cierta atenuación del principio de pluralidad sindical. Acordar un carácter representativo a ciertos sindicatos importantes para los efectos y su antigüedad, es conferir una especie de monopolio que es la contradicción misma de la multiplicidad y de la igualdad de sindicatos.

En resumen, se puede concluir que existen argumentos a favor y en contra, tanto de la unidad como de la pluralidad sindical; en tal sentido Mozart V. Russomano ⁽²⁶⁾ agrega que la unidad sindical limita la libertad, el sindicato único y oficializado es producto artificial de la ley, presa fácil para la voracidad intervencionista del Estado, crea desconfianza en el espíritu del trabajador y la pluralidad quiebra la unidad de la clase obrera, estimula la competencia entre los sindicatos, la ambición de sus líderes y debilita la organización obrera.

El régimen de pluralidad sindical presupone un sistema económico consolidado y un nivel de desarrollo nacional importante, situación que no debe perderse de vista en nuestro país.

1.5.6. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL MÁS REPRESENTATIVA.

Esta figura es mencionada en el artículo 3, numeral 5, de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (a la cual remito al amable lector para su consulta) la cual expresa el concepto “organizaciones profesionales más representativas”.

⁽²⁶⁾ RUSSOMANO, Mozart V. Principios generales del derecho sindical. Instituto de Estudios Políticos. España. 1977. p. 77

Con posterioridad, el derecho positivo francés, en 1936, adoptó el vocablo de referencia en razón de que la existencia de varias organizaciones, es decir, la pluralidad sindical dentro de una misma profesión entra en disputa por la representación ¿A cuál otorgar la representación sindical y con qué criterio?...

Es difícil fijar todos los elementos que deben ser tomados en cuenta, toda vez que no basta considerar sólo el número de afiliados como el único criterio para juzgar el carácter representativo; siempre queda algún factor librado a la apreciación discrecional de la autoridad y su aplicación. El verdadero problema surge cuando uno de los sindicatos legalmente constituidos pretende representar los intereses de la profesión o industria.

En este orden de ideas, la organización más representativa se concibe sólo junto a otras organizaciones menos representativas. Para que puedan definirse la o las organizaciones más representativas debe ser posible la concurrencia de varias con iguales derechos e iguales probabilidades de éxito, en cuanto a su calificación.

Ahora bien existen dos posibles soluciones. La primera descansa en el sistema de elección, los interesados hacen en cada caso concreto una declaración expresa de su

voluntad mediante la emisión del voto y en la otra, el poder público hace la interpretación de la voluntad profesional concediendo la representación al sindicato más numeroso.

En el caso de México, la legislación vigente establece en el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo que cuando concurren en la misma empresa varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa, si concurren sindicatos gremiales con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representan a las profesiones, si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria” podrán los primeros celebrar un contrato para su profesión” siempre que el número de los afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Por su parte, el artículo 389 de la citada normatividad indica que la pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de titularidad del contrato.

Como puede observarse en nuestro ordenamiento laboral prevalece el criterio a favor del mayor número de trabajadores afiliados para obtener la representatividad.

Así pues el sindicato más representativo ejerce, finalmente, determinadas funciones exclusivas que fundamentalmente se refieren a las de representación de la profesión ante organismos públicos o personas privadas y de regulación de las condiciones colectivas del trabajo, para la profesión que el sindicato en cuestión representa.

1.5.7. LOS PRINCIPALES OBSTÁCULOS A LA LIBERTAD SINDICAL

Reconocido ampliamente con la gama total de sus aspectos, nuestro sistema regula la libertad sindical en formal concomitancia con el Convenio Internacional Número 87 de la OIT, lo cual nos hace pensar que se da plena vigencia a la autonomía colectiva de las organizaciones profesionales de los trabajadores.

Sin embargo, ocurre que el derecho positivo establece un sistema de limitaciones que con diversos matices obtura y pretende controlar la acción reivindicatoria de la vida sindical. En este sentido se ha apuntado que es sumamente sensible que el Estado, al garantizar la libertad sindical, dentro del ordenamiento Mexicano, reglamente paralelamente mecanismos de control como el registro sindical y la cláusula de exclusión que han utilizado los dirigentes y las autoridades para someter a los obreros.

Así pues, el registro sindical se explica como el procedimiento administrativo realizado por las autoridades laborales para formar un archivo y dar constancia de que se reunieron los requisitos de ley para constituir un sindicato.

Por lo mismo, formalmente se ha determinado que el efecto del registro es sólo declarativo, por lo que de su conferimiento no depende la personalidad jurídica del mismo. Para alguna corriente de opinión, el registro sindical consiste en un acto administrativo cuya función esencial determina, en cambio, la adquisición de la personalidad jurídica, como una condición indispensable para la existencia de los sindicatos. Sin embargo, y no obstante que por consenso doctrinal, avalado plenamente por la jurisprudencia, se sostiene que se trata de un acto administrativo en la praxis, tiene efectos constitutivos, lo que no debe asumirse como un hecho consumado, pese a que en la realidad, el sindicato que no cuente con el debido registro, por lo regular no es respetado ni por las empresas ni por las autoridades.

Al respecto, nuestro sistema jurídico previene que los sindicatos deberán ser registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si son de competencia federal o ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, si lo son de competencia local, en cuyo caso se presentarán por duplicado los siguientes documentos:

- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- Lista del padrón de miembros con su número, con su nombre y domicilio, así como con el nombre y domicilio de la empresa.
- Copia autorizada de los estatutos.
- Copia autorizada del acta de la elección de la mesa directiva.

Dichas autorizaciones serán conferidas por el secretario general del sindicato, por el de Organización y el de Actas, salvo que en los estatutos se haya dispuesto otra cosa.

Según el legislador, el registro se podrá negar únicamente: Si el sindicato persigue fines diferentes a los autorizados por la Ley; si no se constituyó con el número de miembros que aquélla dispone, o si no se exhibieron, en tiempo, los documentos citados.

Debe precisarse, sin embargo, que en contravención al Convenio Número 87, suscrito por nuestro país, desde hace varias décadas, el registro sindical se ha utilizado para desvirtuar la libertad sindical, impidiendo como medio de control profesional, su completo ejercicio legal. Por lo mismo, este mecanismo registral frena la tendencia

generalizadora de los sindicatos a expandir su fuerza reivindicatoria a todos los ámbitos: la empresa, la rama productiva, el gremio, la región, el país o el mundo.

Dentro de nuestro sistema, con simple fuerza formal tan sólo declarativa, se previene expresamente que recibida la solicitud del registro, la autoridad deberá resolver en un término de sesenta días que debe entenderse perentorio, más en caso de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que lo haga en un plazo que no exceda de tres días. De continuar el silencio, el registro se tendrá por realizado para todos los efectos conducentes, contando la autoridad con el deber de expedir la constancia del otorgamiento dentro de los tres días subsecuentes.

Sin vigencia auténtica en la vida sindical el registro fáctico conocido también como automático, ha sido hasta ahora nugatorio, pues en realidad no opera, ya que lo que en rigor puede exigirse es que la autoridad extienda, bajo pena de responsabilidad, la constancia del registro, realizando en todo caso la toma de nota de la mesa directiva.

Con base en experiencias comparadas, estimamos que el registro sindical debe liberarse de ataduras para responder realmente a la exigencia de la vida democrática, en un marco de plena dignidad y seguridad social. Con su

carácter secreto, el registro sindical funciona en México como un archivo confidencial de las autoridades laborales que lo manejan realmente como un mecanismo práctico de control represivo y marginación ideológica social.

Asimismo, promueve sin límite los repugnantes contratos colectivos de protección que los patrones suscriben con sindicatos corruptos sin auténtica representación, a espaldas de los trabajadores para congelar y si es posible abatir sus condiciones generales de trabajo.

Cabe señalar entonces que convertido en un mecanismo de manipulación, el registro sindical se ha desnaturalizado para convertirse verdaderamente en un acto administrativo equivalente a una concesión. Por esta y muchas razones, el registro sindical debe ser público por motivos de funcionalidad, seguridad jurídica y reclamo impostergable de la vida democrática. Debe de guardar respeto por la vida sindical e incluso ser un camino para tutelar y promover la auto organización profesional de los trabajadores.

A través de la presión obrera, en una experiencia democrática por demás particular, en Italia se dejó sin eficacia el sistema de registro que confería expresamente personalidad jurídica a los sindicatos, por considerarse que

no obstante encontrarse consagrado en el artículo 39 de la Constitución Italiana, limitaba y desnaturalizaba la libertad sindical. Por lo tanto, se evitó que el legislador ordinario promulgara su regulación reglamentaria, impidiendo así su aplicación. De igual forma, por razones políticas y técnicas, algo similar ocurre con los sindicatos en el Uruguay, cuya sensibilidad y fuerza, por su esencia democrática, son realmente excepcionales.

Dentro del sistema de limitaciones serias a la libertad sindical de los obreros en nuestro país, se reglamenta un sistema de clasificación de los sindicatos que pueden formarse, arrebatándoles a aquéllos el derecho de asociarse profesionalmente de acuerdo con sus intenciones e intereses. Así el legislador prescribe una serie de estereotipos legales sobre los sindicatos de patronos y trabajadores, como verdaderos requisitos para 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.

Con criterio restrictivo y definiendo en cada caso el tipo de sindicatos, el legislador autoriza solamente la creación de sindicatos gremiales, de empresa, de industria, nacionales de industria y de oficios varios para los

trabajadores. Tratándose de los patrones empresarios y aunque nunca los hayan usado, pueden formar libremente sindicatos constituidos por patrones de una o varias ramas de actividades, así como sindicatos nacionales que pudieran abarcar diferentes Estados del país. Por imposición o gusto, los patrones se organización actualmente en cámaras de industria y de comercio como la Canaco y Concamin.

Mediante una severa limitante a los derechos humanos y a la libertad sindical de los trabajadores, de acuerdo con la consigna dominante, el sistema reguló y ha desarrollado hasta la fecha las cláusulas de exclusión, pretendidamente ideas para conseguir hegemonía y fuerza en el sindicato. En esta virtud, dentro del contrato colectivo se pueden pactar dos cláusulas de exclusión: La de admisión y la de expulsión, sobre las que habrá de detallarse al analizar los estatutos en lo relativo a los trabajadores de confianza, motivo de nuestra investigación.

Tema toral de la autonomía colectiva y de la auto reglamentación profesional, el régimen interno o estatutario de los sindicatos cobra vida y se desarrolla con gran amplitud. Sin embargo, dentro de nuestro sistema, en clara contravención al derecho de los sindicatos para redactar sus estatutos, el legislador impone un contenido obligatorio de los mismos, sin el cual niega el registro. En esta forma

establece un régimen restrictivo, que como un eficaz instrumento de control económico político, constituye un serio costo a la libertad sindical de los trabajadores.

Así, nuestro ordenamiento impone que los estatutos deben contener: La denominación y domicilio del sindicato que pretende registrarse; su objeto y duración; la época y quórum para sus sesiones, así como la manera en la que habrá de integrarse su mesa directiva. Deberán de incluir también los derechos y obligaciones de los miembros, así como las condiciones de admisión, el procedimiento para que se aplique la cláusula de exclusión y el régimen disciplinario de la organización, circunstancias que se han considerado como una limitación muy grave a la facultad del sindicato para redactar sus estatutos y determinar su programa de acción.

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 sólo entre los trabajadores, sino también con la organización. Dentro de nuestro ordenamiento positivo, esta cláusula 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 las plazas vacantes o las de nueva creación.

La cláusula de expulsión, por el contrario, constriñe al patrón a separar de su empleo, sin responsabilidad a los miembros del sindicato que se hubieran separado de éste, o hayan sido expulsados de su seno.

En ambos casos, sin duda, se violenta la libertad de trabajo y también sindical, individual y colectiva, prohiendo la impunidad y el totalitarismo sindical. Las cláusulas de exclusión son censuradas por su inconstitucionalidad pues atenta contra la estabilidad en el empleo y la libertad sindical individual de los trabajadores, así como contra la propia libertad colectiva sindical de las organizaciones profesionales de aquéllos. 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. Asimismo, se entiende colectivo el interés violentado, al aplicar la exclusión a todos los inconformes con la mesa directiva.

Por cuanto hace a la administración del sindicato, los estatutos reglamentarán la forma de manejar su patrimonio, la rendición semestral de las cuentas y el régimen de las cuotas sindicales, así como las disposiciones relativas a la liquidación de sus bienes. El legislador previene, en fin, que en los estatutos se incluyan también todas las disposiciones que convenga la asamblea general del sindicato.

El secretario general se encargará, por su parte, de la representación del sindicato, salvo que en los estatutos se disponga otra cosa diferente. El acopio del fuero sindical que preserva, sobre todo, la estabilidad en el empleo de los dirigentes sindicales, se ha tomado con el tiempo en simple retórica, pues las empresas separan con impunidad y desvergüenza a los líderes no gratos.

Si, como se ha sostenido, el régimen estatutario representa el ordenamiento interior fundamental del actuar del sindicato y la garantía de la vida democrática, en nuestro sistema se ha tornado en un obstáculo serio a la libertad sindical de los trabajadores. Transformando en mecanismo de control, más bien ha venido a convertirse en un cuerpo de motivos, requisitos y formalidades para que el estado niegue el otorgamiento del registro a los sindicatos que estime indeseables. No se trata, por lo mismo, de simples lineamientos para organizar al sindicato, sino de requisitos

formales que deben de respetarse para obtener el registro, elementos que violentan el artículo 3º del Convenio Número 87, tantas veces mencionado.

En el marco de las limitaciones importantes a la libertad sindical, el legislador impone al sindicato la obligación de informar sobre sus actividades, cuando sea requerido para ello, a dar parte inmediata de las altas y bajas de sus miembros, así como de las modificaciones operadas a los estatutos. Asimismo, se prohíbe que los sindicatos desarrollen actividades mercantiles y religiosas.

Proscribiéndose también que tanto los extranjeros como los menores formen parte de la mesa directiva. En ambos supuestos se previene que de no acatar estos deberes se deberá proceder a la cancelación del registro de la organización, por parte del Estado.

Otra obligación del sindicato, establecida en la ley, como un compromiso sustancial e incondonable, es a la rendición de cuentas de manera semestral, misma que los incondicionales del sistema exigen que se cumpla de manera férrea, a través de sanciones ejemplares.

Como elementos del cuerpo de limitaciones serias a la libertad sindical de los trabajadores, con el contubernio del

Estado, con frecuencia se propicia la aplicación preferente de ordenamientos diversos a los laborales, como ocurre con la quiebra y también con la requisa. Más lo que es indispensable es promulgar una ley que sancione con severidad e inclusive penalmente las conductas antisindicales del patrón, como ocurre en el derecho comparado con ordenamientos de vanguardia.

Dentro del ordenamiento mexicano y de manera nugatoria, el único límite a la injerencia patronal en la vida de los sindicatos es una multa oscilante entre 3 y 15 veces el salario mínimo, que en los tiempos de flexibilización nunca se aplica. Sin embargo, se propicia y es un hecho incuestionable, la intervención del Estado, amén de las maniobras patronales, para controlar las funciones de las agrupaciones sindicales, e inclusive suprimir la resistencia.

Los medios son muy variados, pero pueden destacarse los despidos colectivos, la persecución y encarcelamiento de los dirigentes sindicales, los premios individuales a los incondicionales de la empresa, o el descuento de más del cincuenta por ciento de los salarios caídos durante el estallamiento de las huelgas.

Cabe resaltar entonces que, como contrapartida, en cuanto ordenamiento tutelar de la organización y la vida

sindical, “El Estatuto Italiano de los Trabajadores” proscribire y también sanciona con implicaciones penales inclusive, la gestión de los patrones en la formación de sindicatos blancos que puedan manipular abiertamente.

Por cuanto hace a la existencia y desempeño profesional del sindicato, la disolución se explica como su desintegración definitiva por voluntad de sus miembros; dentro de nuestro sistema está contemplado con el consenso de las dos terceras partes de sus afiliados, o por haber transcurrido el periodo de su duración. Al efecto, la dogmática distingue tres formas de disolución del sindicato: La voluntaria que es la decretada de manera unánime por los sindicalizados; la estatutaria y la judicial, que opera cuando el principio de la especialidad del objeto que persigue el sindicato haya sido transgredido. Ciertamente, la disolución del sindicato no impide la subsistencia de las condiciones generales de trabajo.

La cancelación, en cambio, es la desintegración de la asociación profesional por determinación de las autoridades laborales, ante la disolución o por haberse incumplido los requisitos legales. Sobre ese particular, siempre será necesaria la previa resolución de la Junta competente de Conciliación y Arbitraje.

Dentro de la práctica, lo que en vigor se produce es la cancelación del registro, que no la del sindicato. Nuestro ordenamiento previene expresamente que se prohíbe la suspensión, disolución o cancelación del sindicato, por vía administrativa, si bien la ley es omisa con respecto a la situación que se produce de negar a suspenderse el sindicato.

Al finalizar la reforma de nuestra legislación positiva del trabajo, como un reclamo inherente a la integración económica y la flexibilidad de las relaciones laborales, el Estado y el clamor empresarial sólo ponderan el aumento que la productividad y la calidad total, promovidas obviamente, a partir de la inestabilidad en el empleo. en esta virtud, la atracción e inversión de capitales bajo el mito de la modernidad y la economía global, se erige fundamentalmente en el congelamiento de las condiciones generales de trabajo, el despido libre , el trabajo por horas, la incondicionalidad y sumisión de los obreros, así como el desaliento y repudio de la vida sindical.

1.6 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Constituye una figura jurídica especial, por cuanto es la fuente del derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, esto es, debe ser considerado

como fuente de derecho objetivo para las relaciones de trabajo individuales y colectivas.

El contrato colectivo constituye un derecho de los trabajadores y la base para el establecimiento de las relaciones colectivas.

Proceso del contrato colectivo de trabajo en el Derecho Mexicano.

El maestro Mario de la Cueva, menciona como antecedentes los Reglamentos de Trabajo, de los cuales el más conocido fue el “Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla, de 20 de noviembre de 1906”.⁽²⁷⁾

En el proceso revolucionario trajo consigo diferentes proyectos y leyes sociales: “El del Licenciado Zubarán Capmany en el cual contiene en su capítulo VI todo lo relacionado al contrato colectivo de trabajo. (Abril de 1915). La Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millán, para el estado de Veracruz de Diciembre de 1915, donde indirectamente sanciona el derecho de los sindicatos para celebrar convenios destinados a regular el salario, horas y condiciones de trabajo.

⁽²⁷⁾ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II. p. 478

La Ley del Trabajo de Salvador Alvarado, para el Estado de Yucatán de Diciembre de 1915, que regula la celebración de convenios industriales.

Otros antecedentes nacionales los encontramos en la Ley sobre Asociaciones Profesionales de Cándido Aguilar. De febrero de 1916, para el Estado de Veracruz así como la Ley de Trabajo de Gustavo Espinoza Mireles, para el estado de Coahuila de 1915”.⁽²⁸⁾

En el artículo 123 Constitucional, en su texto original, no se mencionó expresamente a los contratos colectivos de trabajo, ya que únicamente se encuentran referidos en el proemio que señala que las leyes sobre el trabajo que expida el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, regirá el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo.

Debemos recordar, que el contrato colectivo es con el sindicato y empresa con una sola finalidad: La de fijar las condiciones de trabajo en una o varias empresas.

Es a través de los contratos colectivos de trabajo como los beneficios laborales crecen a favor de la clase

⁽²⁸⁾ Idem

trabajadora, pues si bien es cierto que en la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores subordinados gozan de los beneficios establecidos en la misma, también es el hecho de que los contratos colectivos de trabajo fijan las condiciones de trabajo, que va superando a las fijadas en la ley.

La contratación colectiva reviste ciertas características:

- a) El artículo 387 de nuestra ley reglamentaria en su primera parte establece la obligatoriedad que tiene el patrón de celebrar con los trabajadores del sindicato dicho contrato cuando lo soliciten. En caso de negativa de parte del patrón de firmar el contrato, los trabajadores podrán ejercer el derecho de huelga que se encuentra estipulado en el artículo 450 de la Ley Reglamentaria, el contrato colectivo de trabajo es un derecho privativo de la asociación profesional de los trabajadores y por tanto una coalición no podrá obtenerla firma del mismo.

La Ley no contempla la firma del contrato colectivo de otra forma que no sea a través de la obligatoriedad, sin embargo, lo anterior no implica la obligación del patrón de aceptar la propuesta sindical contenida en el clausulado del

contrato colectivo, pues la ley permite que éste firme de común acuerdo entre los contratantes.

Por lo cual concluimos que los contratos colectivos pueden tener su origen en forma ordinaria o a través de un movimiento de huelga, y así como también puede llegar a existir en una misma empresa más de un contrato colectivo de trabajo.

- b) En cuanto a su inmediatez, el contrato colectivo de trabajo una vez entrado en vigor, surtirá sus efectos en las relaciones individuales de trabajo, y con frecuencia con efectos retroactivos a favor de los trabajadores.

- c) Es extensivo, según se desprende del artículo 396 de la ley que señala las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, inclusive a los de confianza. Salvo disposición en contrario consignada en el propio contrato colectivo, circunstancia que resulta si atendemos el objeto y finalidad de la institución a que nos hemos referido.

Son sujetos del contrato colectivo de trabajo: Los sindicatos, personas morales y las personas físicas o morales que son los patrones.

Consecuentemente el patrón persona física o moral tienen la obligación de contratar con el sindicato de los trabajadores.

Por lo que el patrón no tiene opción de contratar o no (artículo 387).

Concluimos que el contrato colectivo de trabajo establece de acuerdo a la ley reglamentaria, es de carácter obligatorio, abstracto y general para toda la empresa o empresas que abarque.

“Señala la doctrina que el contrato colectivo de trabajo se integra con los elementos siguientes:

a) Elemento fundamental o núcleo.

El artículo 391 menciona el monto de los salarios, vacaciones, días de descanso, etc., que son parte primordial del núcleo de contrato y se pueden añadir todas o las demás condiciones que convengan las partes.

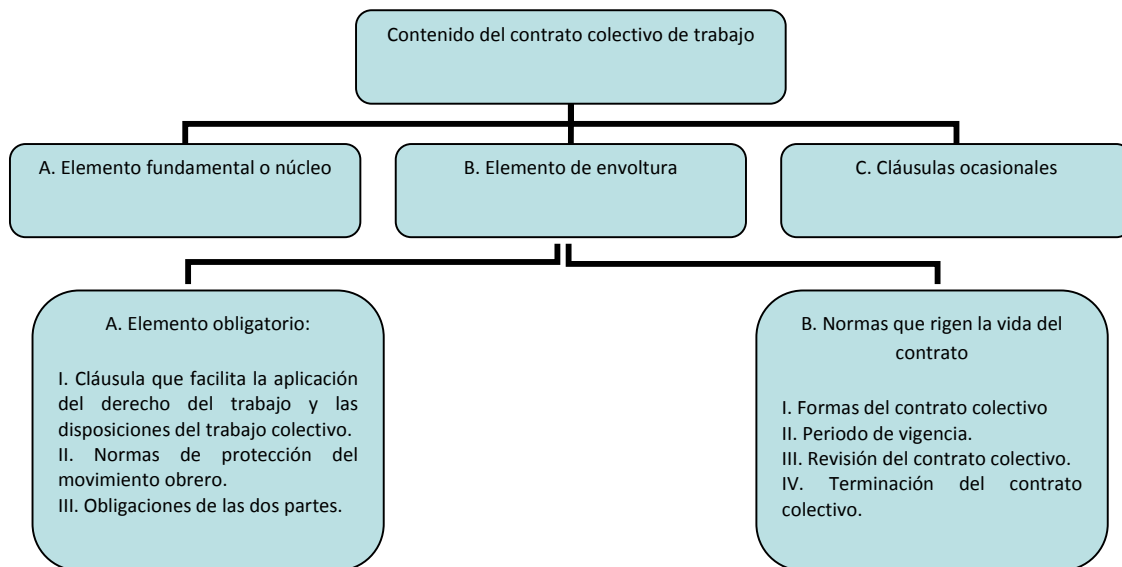
- b) Elemento de envoltura. Esta parte se integra con las cláusulas que regulan la vida del contrato colectivo como su duración, revisión, modificaciones y terminación; así como su ámbito espacial y personal de validez.

- c) Elemento normativo. Este elemento se integra con todas aquellas disposiciones que fijan las obligaciones contraídas por las partes.

- d) Elementos accidentales. Estos elementos se integran con aquellas cláusulas que prevén situaciones específicas tales como la creación de comisiones mixtas para el cumplimiento de funciones económico-sociales y cuyas resoluciones podrán ser ejecutadas por la autoridad del trabajo en los términos del artículo 392 de la ley, normas para dirimir controversias en el ámbito conciliatorio y otras.

Cuadro sobre el contenido del contrato colectivo de trabajo” ⁽²⁹⁾

⁽²⁹⁾ DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. 5ª ed. Porrúa, México, 2008. p. 41



▪ “Requisitos del contrato colectivo.

Nuestra ley regula en sus artículos 390 y 395 sobre los requisitos de fondo y forma que se tiene que reunir, señalando que el contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará otro en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación.

El depósito de los contratos colectivos de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje no entraña la sanción y autorización de los mismos por dichos tribunales, ni presupone su examen y aprobación, siendo solamente un

acto cuyo objeto es determinar con certeza la fecha y hora en que comiencen a producir efectos legales, a la vez que se les da publicidad.

- Revisión del contrato colectivo.

Cualquiera que sea el término de duración a que se haya sujetado la vigencia de un contrato colectivo de trabajo o que éste haya sido celebrado para la ejecución de una obra, puede ser revisado a solicitud de cualquiera de las partes, cada dos años. Esta disposición implica la perdurabilidad del contrato.

Nuestra ley reglamentaria en sus artículos 398, 399 y 399 bis, establece los requisitos a observar y así dar cumplimiento a la revisión del contrato colectivo de trabajo.

Sin detrimento a lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

Consecuentemente esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Aunado a la normatividad establecida en nuestra ley reglamentaria, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado en su tesis jurisprudencial que:

El contrato y los convenios colectivos en materia de trabajo pueden ser modificados sin necesidad de satisfacer el procedimiento que se establece en el artículo 426” ⁽³⁰⁾

- “Terminación del contrato colectivo de trabajo.

El artículo 401 de nuestra ley reglamentaria establece las condiciones para dar por terminado el contrato colectivo de trabajo:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes. Tiene plena validez el consentimiento de trabajadores y patrones para los efectos de dar por terminado el contrato colectivo de trabajo.

- II. Por terminación de la obra. El contrato colectivo de trabajo se puede suscribir por una obra determinada, en las cláusulas del contrato se establece que por la naturaleza misma de la obra,

⁽³⁰⁾ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Novena Epoca. Segunda Sala. Tomo IX. Enero 1999. p. 27

cuando ésta sea concluida para los trabajadores, se dará por terminado el contrato colectivo.

- III. Otra causa de extinción del contrato colectivo. Puede ser el cierre de la empresa debido a fuerza mayor, incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, agotamiento de la materia prima, concurso, quiebra, etc.”. ⁽³¹⁾

En síntesis, el contrato colectivo de trabajo es la institución central del derecho del trabajo y conforma la trilogía del Derecho Sindical con el Derecho de Asociación y la huelga. El contrato colectivo de trabajo, es el pacto que fija las condiciones de trabajo con las empresas, con la mira de elevar el nivel de los trabajadores, es la norma que pretende regular las condiciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

En nuestro apartado 5 de este mismo capítulo en forma somera mencioné a las cláusulas de admisión y la de separación o de expulsión. En nuestro apartado siguiente hablaremos en forma particular de las mismas.

⁽³¹⁾ DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 60

1.7 CLÁUSULA DE ADMISION.

Una vez más nos encontramos con la naturaleza del derecho colectivo del trabajo, como un derecho de clase, al establecerse en los contratos colectivos de trabajo las llamadas cláusulas de ingreso o de preferencia sindical y de separación.

Ya que su efecto en la selección y designación del personal que prestaría el trabajo, pasó del patrono al sindicato.

“Cláusula.- Del latín cláusula, de clausulus, cerrado y se define como en cada una de las disposiciones de un contrato, tratado, testamento o cualquier otro documento análogo público o particular”.⁽³²⁾

La cláusula se entiende como las disposiciones establecidas, ya sea en un contrato, testamento, tratado o cualquier otro documento público o privado que contiene y establece condiciones bajo las cuales se firma el documento que se trate.

“Cláusula de admisión. Es una normación del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley que obliga al

⁽³²⁾ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. 2ª ed., Porrúa, México, 1987. p. 389.

empresario a no admitir como trabajadores de su empresa sino a quienes están sindicalizados”.⁽³³⁾

Esta cláusula conlleva un derecho para las personas sindicalizadas y una obligación para el patrón.

1.8 CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

“Cláusula de exclusión. Es la estipulación normativa del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley que impone al empresario la obligación de contratar únicamente a los trabajadores miembros del sindicato titular de dichos instrumentos o a separar del empleo a aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados de la organización profesional”.⁽³⁴⁾

Nos permitimos precisar que, estos dos últimos párrafos se refieren a lo dispuesto en el artículo 395 de la ley, donde se establece la denominada cláusula de exclusión, que en términos generales significa la estipulación en virtud de la cual puede pactarse libremente por las partes, que dentro de una empresa sólo presten sus servicios los trabajadores que sean miembros del sindicato contratante

⁽³³⁾ Idem

⁽³⁴⁾ Idem. P. 109

del contrato colectivo que se encuentre en vigor dentro de la empresa o establecimiento.

De acuerdo a lo señalado en el artículo referido, no es por mandato legal que imponga estas obligaciones al patrón ya que las cláusulas pueden o no pactarse en los contratos colectivos.

Siguiendo el contenido del artículo 395, podemos establecer que la cláusula de exclusión contempla dos supuestos:

1. Cláusula de exclusión por admisión.

En virtud de la cual el patrón solo admitirá trabajadores de nuevo ingreso que sean miembros del sindicato contratante; esta cláusula será inaplicable en perjuicio de los trabajadores que no se encuentren afiliados al sindicato y que se encuentren prestando sus servicios al patrón con anterioridad a la fecha de celebración del contrato colectivo de trabajo.

Tampoco podrá aplicarse esta cláusula en los contratos colectivos de trabajo que originalmente no la tengan y que por virtud de una revisión se incluyan en el mismo.

“En los contratos en los que se pacta la cláusula de admisión, se limita la facultad del patrón para seleccionar libremente al personal, lo cual puede darse en diversas manifestaciones y distintos grados, ya que la cláusula de admisión es una prerrogativa obtenida en la contratación colectiva por el sindicato, es a él y no al patrón a quien debe dirigir el trabajador su solicitud para ser preferido a los efectos de ocupar un puesto vacante o de nueva creación”.

(35)

“Así también, puede pactarse que si el sindicato no propone su candidato en un plazo perentorio concluido, el patrón podrá ocuparlo libremente.

Así por ejemplo, no está obligado a dar el aviso escrito de despido”. (36)

2. Cláusula de exclusión por separación.

Consiste en que el patrón deberá dar por terminada la relación individual de trabajo del trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato contratante, se establece que no se trata de una rescisión de la relación individual de trabajo,

(35) SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Octava Época. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Tomo XI. Febrero. 1993. p. 303

(36) SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Octava Época. Tomo LXVIII. Agosto 1993. p. 17

ya que no se reúnen los requisitos establecidos en el numeral 47 de la Ley Reglamentaria.

Consecuentemente, se trata de una terminación lisa y llana, que se cumple con lo establecido con el sindicato titular del contrato en cuanto solicite al patrón la separación del trabajador en vista de que éste renunció o fue expulsado del sindicato contratante.

En nuestra opinión consideramos que la cláusula de separación que se aplique a un trabajador expulsado del sindicato, es necesario precisar que concurren los siguientes hechos:

- a) Que los motivos y procedimientos de la expulsión estén previstos en los estatutos de la organización.
- b) Que se pruebe que concurrió uno de los motivos y que se siguió el procedimiento estatuario para la expulsión.
- c) Que ésta fue aprobada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato (debiendo constatar en el documento su firma).
- d) Que la cláusula de exclusión esté estipulada en el contrato colectivo, y,

e) Que se comunique al patrón en forma auténtica el acuerdo de expulsión.

En tales circunstancias cuando el trabajador es privado de su empleo a solicitud del sindicato en aplicación de la cláusula de separación, tal decisión es ajena al patrón, quien se limita a dar cumplimiento a una estipulación contenida en el contrato colectivo; de ahí que no esté obligado a conducirse de igual manera que cuando es él quien reincide la relación de trabajo.

1.9 HUELGA

Es una cosa compleja. Por una parte, es un derecho colectivo que tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento.

La ley determina las condiciones y términos del ejercicio y ello entraña obligaciones para las partes. Pero esas obligaciones tienen por objeto crear la situación de hecho o sea la suspensión, que no son consecuencia de ella. Pueden sobrevenir, sí, transformaciones jurídicas importantes, modificaciones de los contratos, regulación de los conflictos, nuevas medidas de seguridad, etc., pero no

como consecuencia directa de la huelga, sino como resultado del convenio que a resultas de ella celebren obreros y patronos.

Porque hasta eso más de la huelga en sí misma, no es el conflicto.

El derecho de huelga nace de la existencia de una diferencia de carácter general entre capital y trabajo; constituye un medio que se considera eficaz para solucionar esa diferencia. Es la manifestación o exteriorización del conflicto. De ninguna manera el conflicto en sí.

En resumen, la huelga es un proceso para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho, o sea suspender el trabajo.

En la Asamblea Constituyente de Querétaro, se definió la orientación social del proyecto revolucionario en las discusiones de diciembre de 1916, cuando se debatieron el derecho de huelga y el artículo 5 de la Carta Magna, de donde habría de surgir el artículo 123, del cual profundizaremos más adelante en el presente trabajo.

En opinión del maestro Mario de la Cueva, el espíritu del derecho de huelga se encuentra contenido en el proyecto

Pastor Rouaix-José Natividad Macías, al que colaboraron también los diputados Góngora, Calderón, Rojas, Zavala, de los Ríos y Dorador, esta comisión entregó el proyecto en cuya exposición de motivo, aparece el siguiente párrafo:

“La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno es más necesaria la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para el otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se han de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa.

Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar el trabajo colectivamente (huelga) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia”.⁽³⁷⁾

Derivados de los renglones que anteceden, se redactaron las fracciones XVII y XVIII del proyecto del artículo 123, en la segunda se fijó el objetivo supremo de la huelga.

⁽³⁷⁾ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II. p. 576

“Las huelgas mexicanas del siglo XIX no fueron el resultado ni de una consiente preparación ni de una planificación previa, sino más bien de impulsos momentáneos y desesperados. Sus causas fueron diversas: Despido injustificado de trabajadores, como en el caso de la Flama (Tlalpan), en septiembre de 1872; petición de jornadas más humanas, como los tejedores de Tlalpan en 1878, el mejoramiento de salario o la reducción de ellos, como el de los barreteros de Mineral del Monte; la liberación de la obligación de comprar en las tiendas de raya, como el de las tejedoras de la fábrica La Magdalena.

La petición de un día de descanso, como en el caso de los sombreros, la falta de pago, como el de los obreros de Tepeji del Río en agosto de 1873; los malos tratos y la reducción de los salarios fueron las causas principales de que los trabajadores del cigarro se fueran a la huelga.

Los años de 1906 y 1907 con Cananea y Río Blanco y los de 1912-1916 con la casa del Obrero Mundial, representan la edad heroica del movimiento obrero, por la represión de la dictadura”.⁽³⁸⁾

⁽³⁸⁾ ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México. 1981. p. 106

Hasta antes de la Constitución de 1917 la huelga era un hecho delictuoso que caía dentro del ámbito del Código Penal.

A la entrada en vigor de nuestra Carga Magna, el contenido del artículo 123 transforma la huelga de ilícito penal, en derecho legal, en cuanto expresa que las mismas son un derecho de los obreros.

Es necesario resaltar que la constitución de 1917 fue la primera en el mundo en consignar en el cuerpo ideológico programático del artículo 123 el derecho de huelga.

Desde entonces se le ha reconocido como un derecho y se protege a la mayoría huelguista frente al patrón y a los no huelguistas.

La huelga.

Es un derecho de los trabajadores como colectividad, coalición y de ninguna manera es una facultad individual para trabajar o no trabajar.

Su fundamento jurídico lo encontraremos en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución. Las fracciones XVII y XIX del mismo precepto conceden a los patrones un derecho similar que es el paro. Este derecho

patronal está condicionado al caso de la producción en exceso y sea necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable.

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

(39)

Definición de huelga por algunos autores mexicanos:

- a) “J. Jesús Castorena, señala que la huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propio, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.

- b) Mario de la Cueva, nos dice que la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono.

⁽³⁹⁾ DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 65

- c) Para Trueba Urbina, la huelga en general, es la suspensión de labores de una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre capital y trabajo, específicamente en el contrato colectivo de trabajo.
- d) Euquerio Guerrero, nos dice que la huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y de esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideren justo o no, cuando menos, conveniente.
- e) Néstor de Buen, la conceptúa como la suspensión de labores en una empresa o establecimiento decretada por los trabajadores con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo”.⁽⁴⁰⁾

Por lo que estimamos que la huelga es esencialmente la paralización de las labores y su finalidad inmediata.

⁽⁴⁰⁾ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. p. 887-888

Naturaleza jurídica del derecho de huelga.

Establecer la naturaleza jurídica del derecho de huelga implica el previo reconocimiento de la existencia de un derecho.

En nuestro país domina la tesis de que la huelga constituye un acto jurídico en el sentido tradicional, tan es así que en la exposición de motivos de nuestra ley reglamentaria vigente se establece que:

En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender sus trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

Consecuentemente la ley establece que la huelga debe satisfacer los requisitos de fondo y forma de un acto jurídico.

Atendiendo a la tesis que ve en la huelga la realización de un acto jurídico entendido a la manera clásica, hay una terminología cuyo sentido vale la pena precisar.

- a) “Huelga legalmente existente. Es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 (444).

- b) Huelga ilícita. La ilicitud deriva que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades o de que, en caso de guerra, los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. (artículo 445).

- c) Huelga justificada. Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. (artículo 446)”. ⁽⁴¹⁾

Puesto que la huelga es un acto jurídico que goza de la protección del derecho, deben satisfacerse determinados requisitos constitutivos indispensables para su ejercicio, los cuales son:

Que la huelga sea el resultado de una coalición de trabajadores; que la suspensión de las labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa y que la misma persiga un objetivo legalmente reconocido.

⁽⁴¹⁾ Ibidem. P. 896

Nuestra ley reglamentaria enumera tres requisitos básicos para que una huelga sea declarada o estallada conforme a derecho y son (artículo 451); de fondo (artículo 450), de forma (artículo 920) y de mayoría (artículo 451 fracción II).

Requisitos de fondo.

La huelga como derecho colectivo de los trabajadores, puede ser ejercitado por un sindicato o por una coalición de trabajadores, tomando en cuenta que el sindicato es una coalición permanente de trabajadores, norma que se establece en el artículo 441 de nuestra ley.

El artículo 450 de la ley en comento, establece los fines que la huelga debe contener. Ahora bien, no en todos los casos podrá la coalición propiamente dicha estallar la huelga; en algunos casos es necesario que sea un sindicato el que la declare. Esto lo podemos ver en la exposición que se anuncia a continuación, de acuerdo con los fines señalados en el citado artículo.

- I. “Si el fin es conseguir el equilibrio entre diferentes factores de la producción, podrán ambos, sindicato y coalición, ejercitar su derecho de huelga.

- II. Si el fin es obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al término de su vigencia, solo el sindicato podrá suspender las labores.
- III. Si el fin es obtener la celebración del contrato-ley o exigir su revisión, únicamente el sindicato podrá ejercitar el derecho de huelga.
- IV. Si el fin es lograr el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, cuando haya sido violado, solamente el sindicato podrá hacer uso de este derecho.
- V. Si el fin es obtener el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades, la coalición de trabajadores o el sindicato podrán ejercitar el derecho de huelga.
- VI. Si la finalidad es exigir la revisión de los salarios contractuales en efectivo por cuota diaria, solamente el sindicato puede ejercitar este derecho”.⁽⁴²⁾

⁽⁴²⁾ DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 68

Requisitos de forma.

Los requisitos de forma tienen también en la ley reglamentaria su fundamento. Ya que si no se hacen del conocimiento del patrón previamente, la existencia del conflicto colectivo, las pretensiones de los trabajadores para solucionarlo y la decisión de ir a la huelga, este derecho, otorgado para solucionar esta clase de conflictos, no llenaría su objeto.

El patrón es la persona llamada a darles solución, no podría hacerlo si no se hacen de su conocimiento. Tampoco las autoridades estarían en la posibilidad de juzgar, llegado el caso, si en ejercicio del derecho de huelga se ajustó o no a la ley sin el planteamiento previo del problema.

Estas son las razones por las que se exige la formalidad de expresar por escrito y por duplicado el objeto de la huelga, con manifestación de la prescripción legal que le sirva de apoyo las peticiones que se hagan al patrón, la decisión de ir al movimiento y el plazo que se concede para declararlo, precisando el día y la hora de la suspensión de labores.

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

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

Este dato, sea que se examine como un requisito de la huelga o como un problema de capacidad, en el fondo es la misma cosa. Afirma el principio constitucional que el interés sea del factor trabajo; interés que proviene de la naturaleza colectiva del conflicto, que es la que determina el uso de la

huelga; sea que se atienda a aquel interés o a la naturaleza del conflicto, los dos caminos conducen a la afirmación de que el derecho de huelga pertenece a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento.

La ley de la materia establece en la fracción II del artículo 451 que para suspender los trabajos es necesaria que la suspensión la realice la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Etapas del procedimiento de huelga.

El procedimiento de huelga está dividido en tres etapas: Gestación, prehuelga y huelga, lo cual puede esquematizarse de la siguiente manera:

HUELGA

Fundamento: El fundamento constitucional está en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional.

En la Ley Federal del Trabajo son los artículos 440 a 451, 459, 466, 469 y 920 a 938.

Etapas de gestación: Que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la

orden de emplazamiento al patrón. En esta frase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente dando por concluido el procedimiento.

Etapa de prehuelga: Abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores o cuando se llega a un acuerdo entre el patrón y trabajadores. La notificación del pliego petitorio produce un efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, a no ser que se trate de asegurar los créditos de los trabajadores, los créditos a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), los créditos a favor del INFONAVIT. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al entallamiento de una huelga, se fijará el número de trabajadores deberán continuar laborando en los

casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos.

Etapas de huelga: Esta etapa se circunscribe del momento de suspensión de labores hasta la resolución del conflicto. El entallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar apercibiéndoles de no atacar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, solo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolverá en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores.

Terminación de la huelga: Termina por las siguientes causas:

- a) Por declaratoria de inexistencia.
- b) Por declaratoria de ilicitud
- c) Por acuerdo entre los huelguistas y patrones.
- d) Si el patrón se allana, en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hayan dejado de percibir los trabajadores.
- e) Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.
- f) Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.
- g) Por desistimiento del sindicato o coalición de los trabajadores.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

2.1 EL INDUSTRIALISMO

Los grandes cambios en el dominio del hombre sobre la naturaleza y las formas de vida, comenzaron en Inglaterra en el siglo XVIII, para extenderse después sobre casi todo el mundo con distintos grados de intensidad.

Las transformaciones de mayor relevancia fueron en la industria textil de la lana y el algodón, el carbón y la fundición de hierro.

Al introducirse a maquinaria se favorece la concentración en fábricas y distritos urbanos, este proceso industrial puso fin a dos clases de industrias. Primero, destruyó los hilados y otros oficios, después afectaría la fabricación de relojes, los curtidos, la molinería, la talabartería, zapatería, etc. ⁽⁴³⁾

El inicio de la revolución industrial suele ubicarse en el año de 1760. En rigor no puede entenderse sólo como un fenómeno económico, ya que los cambios que produjo no

⁽⁴³⁾ Lastra Lastra José Manuel. Op. Cit. p. 25.

afectaron solo a la industria, sino también fueron sociales e intelectuales.

¿Cuáles fueron, respecto de los trabajadores, las consecuencias más importantes de la revolución industrial?

La primera de ellas consistió en la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial. Esta reunión no fue caprichosa, ya que, verbigracia, en las industrias del hierro, la mecánica de laminación y de la fundición exigía producir en gran escala.

En otros casos, por ejemplo, en la fabricación de productos químicos o de maquinaria era necesario establecer cierta vigilancia que sólo era posible efectuar reuniendo a los fabricantes dispersos. ⁽⁴⁴⁾

La segunda consecuencia, que lógicamente derivaba de la necesidad de mano de obra, consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo. En 1792 se empezó a utilizar gas del carbón para la iluminación.

⁽⁴⁴⁾ DE BUEN, NESTOR. Derecho del Trabajo. T.I. 19ª ed. Porrúa, México 2009, p. 149.

Con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la puesta de sol. A este régimen quedaban igualmente sujetos los niños y las mujeres. Los primeros llegaban a trabajar durante doce o quince horas diarias a pesar de que, en algunos casos, eran menores de siete años de edad.

Por otra parte, los niños y las mujeres cobraban por trabajo igual, salario inferior al de los hombres y ésta es una de las razones que la mano de obra fuera formada por niños y jóvenes, preferentemente.

Estos acontecimientos prepararon en un tiempo bastante corto una transformación muy rápida entre 1760 y 1815 de la economía. Con ella comenzó el desarrollo del capitalismo y la explotación por un empresario del trabajo colectivo.

El sistema capitalista impulsa y acelera el nacimiento y crecimiento de grandes empresas a través de las invenciones mecánicas, pero también activa, con los desequilibrios, desajustes sociales y reacciones violentas.

Este proceso histórico alteró radicalmente la naturaleza y condiciones de la organización social, la

existencia material y preparó el encuentro para una necesaria revolución política.

Las grandes transformaciones sociales encuentran sus teorizadores, quienes imaginaron las causas permanentes para explicar los efectos transitorios. Los teóricos de la revolución industrial fueron en Inglaterra: Adam Smith inspirado por los fisiócratas franceses, el profesor de Glasgow escribiría la riqueza de las Naciones.

Caracterizaron a la revolución industrial la combinación de innovaciones tecnológicas un cambio en la organización del trabajo y un rápido aumento en la producción.

La historia del movimiento obrero inglés, comienza realmente en la segunda mitad del siglo XVIII, antes, naturalmente, hubo manifestaciones populares pero sólo 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.

Los obreros ingleses tuvieron que enfrentar grandes dificultades por largo tiempo para arrancar el reconocimiento jurídico de los sindicatos. En aquella época el Parlamento Inglés era un instrumento en poder de los terratenientes y señores coloniales.

Para obtener de aquél parlamento la reforma apetecida, la burguesía procuró aliarse a los obreros y, principalmente, a los sindicatos o tradeuniones que por fin después de un largo periodo de ilegalidad habían conquistado, en 1825 la libertad legal de coalición. En 1834, se funda la Gran Unión Nacional de Sindicatos, que se propone como objetivo transformar a la sociedad por medio de la cooperación.

En el año de 1836, un grupo de artesanos y obreros de Londres acaudillados por Lovett, fundó la organización Asociación Obrera de Londres, la cual se proponía emancipar políticamente al proletariado; para ello, formuló en 1838 un programa de seis puntos, con las siguientes demandas: a) Sufragio universal para todos los hombres, a partir de los 21 años; b) Periodos parlamentarios anuales; c) Inmunidades parlamentarias; d) Voto secreto; e) Distritos electorales en igualdad de circunstancias, y, g) La supresión del censo de fortuna para los candidatos del parlamento.

A este programa comenzó a llamársele Carta del Pueblo, el cual se le conoce con el nombre de Cartismo. Sus promotores creían que la conquista de los derechos políticos aseguraría una redistribución de la riqueza y permitiría un nuevo sistema económico basado en la mentalidad artesana de la supremacía de los derechos del trabajo.

Después de varios intentos de constituir el órgano de dirección y unificar el movimiento, surge en 1840 la Liga Nacional Cartista, la cual redacta en 1842, una segunda petición al Parlamento.

Esta petición alude a las reivindicaciones sociales y destina un importante espacio a las aspiraciones económicas de las masas obreras.

Se denuncia que las jornadas de trabajo en las fábricas, excede del límite de las fuerzas humanas, el salario es insuficiente, los impuestos excesivos, por tanto era indispensable una legislación fabril. Esta misma igualmente fue rechazada por el Parlamento.

Tal parecería que la historia del cartismo es la de un fracaso completo, pero no es así, puesto que es el primer ejemplo, no sólo en Inglaterra, sino en el mundo de un movimiento político verdaderamente nacional de la clase obrera.

2.2 SINDICALISMO

Desde la Revolución Industrial surgida en el último tercio del siglo XVIII, se definió la identidad de los nuevos grupos sociales y su pertenencia a una clase.

Fue entonces cuando se reconoció a los trabajadores como una clase social, con el derecho de asociación para la defensa de sus intereses.

Además de lo anterior, en 1789 se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre.

Sin embargo, se produce una situación paradójica al creerse que en virtud de que el hombre es libre, no debe agruparse ni formar coaliciones de obreros, ya que ello atentaría contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular.

Es así como en la Declaración de los Derechos del Hombre y la Ley Chapalier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyeran asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros.

Ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con su movimiento y su ideario sindicalista, comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica o diferentes. La última etapa se concreta con la formación de sociedades de resistencia, con objetivos de imponer por

coacción moral o física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral, que culmina con la auténtica aparición del sindicalismo, que se presenta como una estructura más evolucionada, con una rigurosa diversificación de oficios e industrias, frente a la estructura social imperante que busca un lugar legalmente en el conjunto económico social de su época.

El sindicalismo. En este periodo existía de hecho pero no de derecho y su aptitud estaba dirigida a obtener esa conquista y es a la que se orientaba la masa trabajadora.

En este mismo siglo, el sindicalismo por su propia fuerza, opta por salir de clandestinidad y busca un lugar en la estructura jurídico-social imperante fortalecida sin duda por las premisas de la Revolución Francesa y el auge de las ideas contenidas en el Manifiesto Comunista de Carlos Marx y Federico Engels.

Hacia la segunda mitad del siglo XIX la mayoría de las legislaciones europeas suprimen el delito de coalición; el primer país en suprimir este delito fue Inglaterra, al abrogar en 1824 la Combination Acts, de 1799 y de 1800, pero los sindicatos no fueron plenamente legales hasta que en 1871, se dicta la Ley de Sindicatos (Trade Unions) que constituyó la legislación básica en esta materia.

En Francia, el delito de coalición y de huelga fue suprimido en la Ley de mayo de 1864, los antiguos artículos 414 y 415 del Código Penal fueron abrogados y sustituidos por un nuevo texto que definía los delitos que atentaban contra la libertad de trabajo.

A estos países les siguieron Bélgica en 1866, que acepta expresamente el derecho de asociación obrera. Alemania en 1869, Austria en 1870, los Países Bajos en 1872, etc.

En el caso de México, correspondió al famoso Código Penal de Martínez de Castro la triste misión de penalizar la coalición y la huelga.

A principios del siglo XX, los delitos de coalición y de huelga comenzarían a ser desterrados de la legislación penal en la mayoría de los países.

Tiempo después, quedaría preservada en nuestro texto constitucional de 1917, la libertad de asociación.

El derecho histórico a la asociación de las clases sociales y particularmente la de la clase trabajadora, se justifica por los objetivos, tendencias e intereses específicos que les son propios y que permitieron su existencia legal.

El derecho a la asociación de la clase trabajadora se expresa en la constitución de sindicatos, a los que se les define como organizaciones de trabajadores con objetivos, programas y estructura administrativa determinada, con una tendencia de auto gestión y participación democrática.

La tendencia permanente de los sindicatos es principalmente la defensa de la economía de sus agremiados, buscando negociaciones para obtener las mejores condiciones por su trabajo.

El objetivo central del sindicalismo es la justicia social y se establece:

La unidad sindical.

La acción política.

La participación social.

La solidaridad entre los trabajadores.

La educación.

Es así como se logra al interior de las organizaciones sindicales fortalecer su desarrollo y con ello alcanzar las mayores satisfacciones sociales y económicas para encaminarse a la justicia social.

Una organización sin unidad, sin participación, sin educación y sin conciencia de clase, no podrá subsistir.

Pensar en un sindicato es pensar en un mecanismo de responsabilidad y de trabajo conjunto.

La organización de sindicatos debe responder a lo constitucionalmente establecido, atendiendo las razones que promovieron su existencia.

La Constitución Política que nos rige es una garantía para todos los mexicanos y su estructura responde al proceso histórico de emancipación y lucha por la justicia social. Siendo así, la Constitución no pudo dejar de lado el establecimiento del derecho de asociación.

Nos permitimos precisar que: El sindicalismo es la organización que permite el fortalecimiento de las demandas obreras para mejorar las condiciones de vida de sus agremiados y que ofrece la oportunidad para participar políticamente en las decisiones de la sociedad en general.

2.3 REVOLUCIÓN MEXICANA

No es nuestra intención, hacer aquí un relato de lo que fue el movimiento armado en contra de la dictadura del General Porfirio Díaz. Nuestro propósito es señalar los momentos más importantes en la revolución del proceso social. Claro está que la Revolución mexicana es, en lo esencial, un fenómeno social y por esa razón no podrá estudiarse aisladamente el movimiento social del movimiento armado.

Nadie duda que en México, en la etapa porfirista hubiera prosperidad bastante más que en otros países de occidente, la bonanza económica mexicana únicamente benefició a unos cuantos.

Aquí, como donde quiera hubo orden y estabilidad públicos, sólo que fue un gobierno extremadamente autoritario y unipersonal, tal fue el trato que se les dio a campesinos y trabajadores.

“Lo cierto es que ni en Europa ni en México, ni en ninguna parte del mundo nacía el verdadero derecho social al iniciarse el siglo XX, más la inquietud social que lo gestó se empezó a volver incontenible hasta estallar en 1910”.⁽⁴⁵⁾

⁽⁴⁵⁾ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª ed., Porrúa, México 1981, p. 144.

A finales del siglo XIX empieza la agitación política del país, en 1901 se fundó en la ciudad de San Luis Potosí el Círculo Ponciano Arriaga, integrado por el ingeniero Camilo Arriaga, Juan Sarabia, Antonio Díaz Soto y Gama, Librado Rivera, Víctor Monjarás y otros.

En este mismo año se realizó una reunión en la misma ciudad de San Luis Potosí, para construir lo que se denominó La Confederación de Círculos Liberales, que fue el resultado de la organización de todos los círculos liberales que se habían establecido en varias poblaciones de la república; en la citada confederación hubo discursos contra la dictadura del General Díaz.

En él se acusa al General de haberse rodeado de individuos-maniqués desprovistos de carácter y energía, cuya conducta es inicua y arbitraria y sospechosamente productiva para ello.

Una segunda reunión se celebró en 1902, en la misma ciudad, subiendo el tono de la protesta sin apartarse de la plataforma liberal.

En él se votan la efectiva libertad de expresión, el sufragio efectivo, el municipio libre, la reforma agraria y la iniciativa de cubrir a la nación de clubes liberales, al lugar

donde se efectuaba la reunión llegó la policía, efectuando disparos, obligando a los presentes a abandonar el salón, pero al salir se encontraron con la sorpresa de que el edificio estaba rodeado de militares, los que aprehendieron a los organizadores.

En 1903 en la ciudad de México se reorganizó el Círculo Liberal, mismo que se unió al Círculo Satinado de la Hoz y lanzan otro escrito, donde se ratifica el propósito de combatir al clero y se añade el de la lucha contra el militarismo, donde se habla de la dignificación del proletariado y se despotrica contra los ricachones, los extranjeros y los funcionarios públicos.

Este escrito es firmado por los integrantes del Círculo Liberal, uniéndoseles los hermanos Flores Magón. La reacción gubernamental es rápida y violenta, por lo que Arriaga y los Flores Magón se refugian en los Estados Unidos.

En esas mismas fechas empezaron a circular distintos periódicos opositores al régimen, entre los cuales se encuentran el hijo del Ahuizote dirigido por Juan Sarabia, Excelsior por Santiago de la Hoz y Regeneración por los Hermanos Flores Magón, los artículos que se publicaron en

los citados periódicos parecían dardos arrojados al sólido régimen del porfiriato.

“En julio de 1906, se suscribe en la ciudad de San Luis Missouri, El Programa del Partido Liberal Mexicano por los hermanos Flores Magon, junto con un grupo de correligionarios (Antonio I. Villarreal) Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera, así como Rosalio Bustamente, que en su contenido establecía un programa político anti reeleccionista, antimilitarista, librepensador, xenófobo, anticlerical, laborista y agrarista”.⁽⁴⁶⁾ que contiene la ideología de la Revolución Mexicana y en lo referente al renglón del trabajo constituyente un valioso antecedente del artículo 123 Constitucional.

El mencionado programa consta de 52 puntos y para nuestro estudio es relevante el apartado denominado Capital y Trabajo (puntos 21 a 33) que enarboló los siguientes postulados: “Fijar la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias; establecer el salario mínimo de un peso en general, pero susceptible de ser mayor, en determinadas regiones, por vida cara; reglamentar el trabajo doméstico y a domicilio, tomar providencias para que se respete la jornada máxima y el salario mínimo en el trabajo a destajo; prohibir el empleo

⁽⁴⁶⁾ GONZÁLEZ, Luis. El Liberalismo Triunfante, en Historia General de México, T. III. 1ª reimpresión, SEP, México, 1981. pp. 253.

de menores de 14 años; obligar al establecimiento de medidas de higiene y seguridad en las minas, fábricas, talleres, etc., dar, los patronos rurales, alojamiento higiénico cuando la naturaleza del servicio así lo exija, indemnizar en los casos de accidente de trabajo; declarar nulas las deudas que los jornaleros tengan con sus amos; pagar el salario en efectivo; no imponer multas a los trabajadores, no hacerles descuento en su salario; no prolongar el pago del salario por más de una semana; no negar al trabajador que se separe, el pago inmediato de las prestaciones ya devengadas y el señalamiento de imposición de penas severas y multas a quienes contravengan estas disposiciones, suprimir las tiendas de raya; restringir el número de extranjeros por empresas y garantizar que en trabajos de la misma clase no se establezcan condiciones más bajas para los nacionales; y la obligatoriedad del descanso semanal”.⁽⁴⁷⁾

Como un augurio del trascendental movimiento social, el primero en el mundo en el siglo XX, se suscitaron importantes acontecimientos, los cuales actuaron como catalizador para que estallara el descontento contra la dictadura porfirista. Entre esos acontecimientos sobresalen las huelgas de Cananea y Río Blanco, que fueron reprimidas con ferocidad inaudita.

⁽⁴⁷⁾ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988. p. 37.

No entraremos en detalle de los hechos ocurridos tanto en la huelga de Cananea y de Río Blanco, ya que nos interesa la sustancia del movimiento, no tanto la forma.

La huelga de Cananea.

El 31 de mayo de 1906, en Cananea, en el Estado de Sonora la minera de origen norteamericano llamada Oversight, se declaró en huelga, ya que en dicha compañía se pagaba a los trabajadores mexicanos salarios inferiores a los que percibían los norteamericanos, por lo que se les ocurrió pedir una equiparación con los salarios o al menos un acercamiento a los que devengaban los trabajadores y técnicos norteamericanos. Esta petición la rechazaron como una insolencia culminando dicha huelga con arrestos arbitrarios y despiadados, asesinatos de un grupo numeroso de trabajadores.

Apenas habían transcurrido siete meses de los sucesos de Cananea, cuando en la región textil de Orizaba, otra huelga fue reprimida por el gobierno federal, con resultados catastróficos.

La huelga de Río Blanco.

El 7 de enero de 1907, los trabajadores de las fábricas de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, en apoyo y solidaridad hacia sus compañeros de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, declararon la huelga, fundamentalmente pidiendo una mejoría en las condiciones de trabajo.

Frente a esto los empresarios respondieron con un paro patronal para inclinar por hambre a los trabajadores a aceptar las condiciones unilaterales que imponían las empresas.

Ante esta situación los trabajadores pidieron el arbitraje del Presidente Díaz y cuando se suponían que el laudo dictado por él mismo les era favorable, les resultó totalmente adverso, ya que el laudo favorece totalmente al interés patronal.

En el cual se impone una jornada de doce horas diarias para los niños, salarios exigüos y otras condiciones que dejaban a los trabajadores en estado de indefensión ante las exigencias patronales.

Entonces estalló la revuelta con las aprehensiones y asesinatos de los dirigentes obreros y de los obreros mismos, victimados por la fuerza pública.

Los sucesos de Río Blanco no constituyeron en sí 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.

Después de los lamentables acontecimientos productivos en las huelgas de Cananea y Río Blanco respectivamente, donde la represión y el autoritarismo se hicieron presentes y luego de las aprehensiones y asesinatos de los dirigentes obreros y de los obreros mismos, se reanudaron las actividades en las fábricas y centro de trabajo, donde a los trabajadores no les queda más remedio que el de obedecer y cumplir con las órdenes de los patrones, las cuales no tardarían mucho tiempo en acatarse, ya que con el advenimiento del porfiriato y sus crueles principios, se daría origen a otro de los movimientos importantes de nuestra historia como nación:

El Doctor Jorge Carpizo sostiene que las causas que generaron el gran movimiento social de principios de siglo son:

I. El régimen de gobierno en el cual se vivió al margen de la Constitución.

II. El rompimiento de ligas del poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.

III. La ocupación de los mejores trabajos por extranjeros.

IV. El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.

V. La inseguridad jurídica en que se vivió, donde el poderoso todo lo pudo y al menesteroso le negó su protección.

VI. El uso de la fuerza tanto para reprimir las huelgas como para aniquilar a un pueblo o a un individuo.

VII. Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación en generación.

VIII. Intransigencia política que se presentó en la negación rotunda a cambiar al vicepresidente para el periodo 1910-1916". ⁽⁴⁸⁾

2.4 PLAN DE SAN LUIS

El movimiento armado en contra del porfiriato se inicia, en forma definitiva, a partir del Plan de San Luis Potosí, de 5 de octubre de 1910, donde se señalaba la fecha del 20 de noviembre del mismo año para verificarse el estallamiento del movimiento social que derrocaría a la dictadura porfirista.

En efecto, dicho movimiento triunfa en poco tiempo y como consecuencia del Tratado de Paz de Ciudad Juárez de 21 de mayo de 1911, sería desterrado del país El General Porfirio Díaz a Europa.

Posteriormente, se llevan a cabo las elecciones presidenciales de las que resulta electo Francisco I. Madero y José María Pino Suárez, asumiendo la presidencia el

⁽⁴⁸⁾ CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917, 6ª ed., Porrúa, México, 1983, p. 29.

primero el 6 de noviembre de 1911, y vice-presidente el segundo de los nombrados.

En el Plan de San Luis no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen porfirista pero sin que se precise una tendencia determinada.

Se reconoce que el inicio de este periodo presidencial, se crea el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. Por medio de un Decreto del Congreso de la Unión, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de diciembre de 1911, para intervenir en los conflictos entre el capital y el trabajo.

(49)

2.4.1. EL PLAN DE AYALA

Este plan constituye una oposición al régimen de Francisco I. Madero, el cual es encabezado por los ideales de Emiliano Zapata, quien en un principio de Tierra y Libertad, proclama la filosofía del hombre del campo, donde la libertad no puede concebirse sin la propiedad de la tierra.

Dicho plan, acoge en su contenido diversas consideraciones dentro de las que se encuentran la huelga

⁽⁴⁹⁾ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Artículo 123 Constitucional, IMSS, México, 2000, p. 36.

como un derecho del trabajador, a pesar de que no se consideró el problema obrero de manera específica, sino básicamente el campesino.

De su contenido podemos apreciar los razonamientos que dan vida al mismo como la consideración de que el pueblo mexicano acaudillado por Francisco I. Madero derramó su sangre por conquistar sus libertades y reivindicar sus derechos violentados y no para que un hombre se adueñara del poder menoscabando los principios que juró bajo el lema de Sufragio Efectivo y que ahora trataba de eludir el cumplimiento de las promesas de los convenios de Ciudad Juárez, encarcelando incluso, persiguiendo y matando a los revolucionarios que le habían ayudado, lo cual trajo consigo el desconocimiento de Francisco I. Madero como jefe de la revolución y Presidente de la República, procurando en consecuencia, el derrocamiento de dicho funcionario.

Una cuestión importante en el Plan de Ayala, es el aspecto laboral, toda vez que se luchaba contra las condiciones de miseria y agotamiento del trabajador, a través de reformas sociales y económicas.

Dentro de las mismas se encontraban una educación moralizadora, leyes sobre accidente de trabajo y pensiones

de retiro, reglamentación de las horas de trabajo, seguridad e higiene en los centros de trabajo y términos generales, una explotación menos cruel del proletariado.

Se pugna también porque se reconociera personalidad jurídica a las reuniones y sociedades de obreros, otorgando a los trabajadores el derecho de huelga y lo más significativo era el reconocimiento de la personalidad jurídica de las sociedades de los obreros, así como la huelga como un derecho que en documentos anteriores no había sido tomada en cuenta. ⁽⁵⁰⁾

El movimiento social de la Revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza, el hombre de las mayores contradicciones y de quien, con razón por regla general, se pueden hacer grandes elogios y, al mismo tiempo poner de manifiesto sus mas detestables defectos.

⁽⁵⁰⁾ MORENO DÍAZ, Daniel. El Congreso Constituyente de 1917, UNAM. México, 1967, p. 12.

2.4.2. PLAN DE GUADALUPE

Al ser asesinado Francisco I. Madero el 22 de febrero de 1913, le da pauta a la revolución constitucionalista encabezada por Venustiano Carranza, con el cual se expide el Plan de Guadalupe el 26 de marzo del mismo año en la Hacienda de Guadalupe del Estado de Coahuila y tuvo por objeto desconocer al General Victoriano Huerta como presidente de la República, a los gobernadores de los estados, así como a los poderes legislativo y judicial, nombrando con el carácter de Presidente interino al propio Venustiano Carranza, quien se encargaría de convocar a elecciones para designar a los nuevos funcionarios en los distintos cargos de la República.

Sin embargo, el Plan de Guadalupe no contenía normas protectoras para la clase trabajadora de lo cual se desprende la falta de preocupación social de Carranza, así como su mentalidad antiobrerista, situación que no fue aceptada ya que por las condiciones que prevalecían era necesarias la integración de normas protectoras de los trabajadores en el citado plan.

En consecuencia, la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, tuvo que solicitar a los patrones el pago de salarios en oro o su equivalente en papel de circulación

legal, los sueldos que disfrutaban todos los asalariados del Distrito Federal, la última semana del año de 1914, entendiéndose que estos sueldos son la retribución por 8 horas de trabajo y que ningún salario deberá ser menor de un peso oro nacional por día.

Pero como las peticiones obreras no fueron atendidas, los trabajadores estallaron en huelga llegando a un punto crítico donde el sindicato de electricistas se convirtió en el centro del movimiento, retirando de las plantas los aparatos indispensables para la transmisión de la electricidad a la capital del país y algunos Estados circunvecinos.

Los huelguistas son llamados ante la presencia de Venustiano Carranza en Palacio Nacional, donde despóticamente les reclamó el porqué se han ido a la huelga y por lo mismo les dice: Que son unos cínicos y traidores a la patria y ordenó que se les aplicara la ley de 25 de enero de 1862, condenándolos en consecuencia a la pena de muerte.

En ese sentido, Daniel Moreno nos expresa lo siguiente: Los obreros que tenían la clase de las supresiones de la fuerza motriz fueron aprehendidos por el Gobierno del Distrito Federal en unión de varios operadores de las plantas, y así los servicios son reanudados, numerosos trabajadores son conducidos a prisión y varios procesados, resultando

algunos condenados a largas sentencias de prisión, sin excluirse la pena de muerte, aunque ésta fue con posterioridad conmutada.

El Plan de Guadalupe se adiciona el 12 de diciembre de 1914, incorporándose mejores para el peón rural, para el minero y en general para toda la clase trabajadora, por ende las consecuencias sociales de la revolución se produjeron no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de él.

Dichas reformas causaron impacto en diversas entidades federativas, las que también elaboraron leyes protectoras a favor de los obreros como es el caso de Veracruz con el Decreto de 4 de octubre de 1914, que consagro el descanso semanal, Coahuila con su ley del Trabajo de 27 de octubre de 1916, Aguascalientes con su decreto de 23 de agosto de 1914, en el que se establecía descanso semanal, jornada máxima de ocho horas y prohibió las condiciones de la clase obrera.

2.5 CONSTITUYENTE DE 1917

La gran aventura constitucional de Querétaro fue iniciada por el Primer Jefe con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que existiera realmente la intención de hacer una nueva.

Ya que como se observa en las crónicas de la época, en la apertura de sesiones del Congreso Constituyente, tras el discurso inaugural, Carranza presentó un proyecto de constitución reformada.

El Proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedo debidamente asegurada.

Sin embargo, en lo concerniente a la materia del trabajo, en la sesión del 1º de diciembre de 1916, se presentó lo siguiente: Que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, se confiere al Poder Legislativo Federal la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, en las que se implantaron todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario agote sus energías y así tenga tiempo para el solaz y descanso y para el cultivo de su espíritu, para que pueda fomentar el trato con sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común, con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes, con los seguros para los casos de enfermedad y vejez, con la fijación del salario mínimo para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para mejorar y asegurar su situación.

En lo referente al artículo 5º del Proyecto de Reformas se le hace una adición en la que establecía que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.

Con ello queda de manifiesto que los legisladores constituyentes fueron hombres que lucharon por alcanzar un existir más digno y más justo para todos; sus limitaciones las superaron con su propia visión de la realidad mexicana.

En el capítulo de Garantías Individuales se le exige al Estado una actitud de respeto para las libertades humanas y el capítulo de Garantías Sociales se impone a los gobernadores la obligación de asegurar el bienestar de todos los integrantes de la comunidad.

2.6 EL ARTÍCULO 123

EL 19 de diciembre de 1916, en el seno del Constituyente de Querétaro se inicia la discusión del artículo 5º del Proyecto de Constitución que refería a los derechos de los ciudadanos en los asuntos del trabajo; los debates de este artículo revisten suma importancia toda vez que en ellos

se analizó la creación de un capítulo especial para las relaciones laborales.

Froylán C. Manjarrez puntualizó que estaba de acuerdo con las adiciones que se proponían pero era necesario que los constituyentes fijaran especialmente su interés en un problema tan hondo y tan intenso, y propone la creación de un capítulo especial del trabajo.

Después de prolongadas discusiones, el 13 de enero de 1917 se presentó ante el constituyente un proyecto del artículo 5º que había dado motivos a largos y acalorados debates, se integra a la garantía individual de la libertad de trabajo, formando parte de los principios dogmáticos de la Constitución General.

El proyecto de capítulo contenía originalmente XXVII fracciones y se le asignó el título VI de la Constitución, denominándolo Del Trabajo y de la Previsión Social, ya que las disposiciones de dicho título se ocupaban de ambos ramos.

En el preámbulo se reconoció la facultad al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre trabajo, fundadas en las necesidades de cada

región, las cuales no podrían contravenir las bases establecidas en las fracciones correspondientes.

Sometido a debate el proyecto del artículo 123, el 23 de enero de 1917, se le adicionaron tres fracciones más, hasta completar treinta y ese mismo día fue aprobado en la sesión correspondiente.

Así, podemos afirmar que el artículo 123 Constitucional es el primer precepto que otorgó derechos a los trabajadores.

Por lo que México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.

2.7 SINDICALISMO MEXICANO

Como antecedentes consideramos apropiado el hacer una sinopsis del origen y evolución del sindicalismo mexicano.

Hacia la mitad del siglo antepasado, el país atravesaba por grandes problemas económicos y sociales, entre ellos, la explotación de los peones por parte de los terratenientes. Los talleres de los artesanos se basaban en el control de la

producción, en el predominio de los maestros y la endeble organización de los gremios.

Con posterioridad el gobierno liberal realizó reformas que dieron un estímulo al desenvolvimiento capitalista del país. Como consecuencia los talleres se venían abajo y los comerciantes y agiotistas fueron convirtiéndose en dueños de esos talleres transformándolos en fábricas y el artesano se convirtió en obrero. Así nacen los nuevos obreros y comienzas a formarse las primeras organizaciones de resistencia de los trabajadores, las sociedades mutualistas.

Cabe hacer mención de que la primera organización mutualista “se constituyó el 5 de junio de 1853 con el nombre de Sociedad Particular de Socorros Mutuos”.⁽⁵¹⁾

A partir de la Constitución de 1857 podemos encontrar el artículo 9º de dicho documento en el cual se establecía que a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

A partir de 1870 comienza a surgir la primera Central Nacional de Trabajadores: El Gran Círculo de Obreros de México, mismo que tuvo gran auge entre la clase del

⁽⁵¹⁾ PARRA PARDO, Manuel Germán. Historia del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado. Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, México, p. 22.

proletariado durante la década del setenta. Esta organización de carácter político perseguía como finalidades el mejoramiento por la vía legal de la situación del proletariado, tanto en su condición social como en la moral y en la económica, así como la protección a dicha clase obrera contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.

El 16 de septiembre de 1872, se fundó por fin el Círculo de obreros, primera organización general de carácter sindical que se constituyó para luchar por los intereses de los trabajadores. El socialista fue su órgano de prensa. Para 1874, el gran círculo tenía 8000 afiliados y promovió los Congresos Obreros de 1876 y 1880.

El 5 de marzo de 1876, se funda la Confederación de los Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual viene a fortalecer el principio de unión de los trabajadores.

Al entrar Porfirio Díaz a la presidencia clausuró el local central del Gran Círculo que Juárez les había regalado, ya que Díaz deseaba tener el control de la organización obrera y al no obtenerlo, el gobierno declara a las cooperativas como ilícitas.

En 1890 surge lo que sería el antecedente más importante de la organización sindical de los trabajadores del

riel; la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos.

El ideal de Don Porfirio Díaz era convertir nuestro país en un país capitalista moderno, por lo cual abrió las puertas a los capitales extranjeros quienes pretendían hacer cuantiosas fortunas en muy poco tiempo, aprovechando la fácil explotación del obrero.

Desalentados los trabajadores se lanzaron a una huelga: A mediados de 1906, existía descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana Oversight, debido a los bajos salarios, los malos tratos y la discriminación reinante, por ello constituyeron una agrupación secreta e ilegal, ya que el Código Penal del Estado de Sonora, penalizaba a la organización sindical como un delito contra la industria, esta agrupación secreta de la que se hace alusión llevaba el nombre de Unión Liberal Humanidad, creada el 23 de enero de 1906.

En 1907 en Orizaba, Veracruz, en la fábrica de Río Blanco los trabajadores crean el Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco.

Bajo la dictadura del General Díaz, bastaba con que algunos se reunieran para protestar en contra de la forma de

gobierno para que fueran perseguidos como animales o bien encarcelados o enviados al ejército con los pelones en castigo de querer ser libres.

A finales del porfirismo, a principios del siglo XX se dan los primeros fermentos sociales alentados por el pensamiento revolucionario y sindicalista diseminado por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, quienes se exiliaron en San Luis Missouri, donde fundaron al Partido Liberal Mexicano, expidiendo su programa del cual ya hemos dado cuenta con antelación.

Al triunfo de la revolución de 1910, electo el Presidente Francisco I. Madero, por decreto del Congreso de la Unión, nace un principio del derecho laboral del 13 de diciembre de 1911, al crearse las oficinas de trabajo, la cual deberá de intervenir en los conflictos del capital y el trabajo.

Y en ese inter se fueron creando uniones y confederaciones de distintas actividades, pero una de las de mayor trascendencia lo fue la Confederación Tipográfica Mexicana, en 1911, posteriormente cambió su nombre por el de Confederación Nacional de Artes Gráficas.

En 1912 se funda la Casa del Obrero Mundial, de la que puede hablarse como un movimiento obrero organizado

y cimiento de la estructura sindical. Su fundación en la que se contó con el concurso entre otros, La Unión de Carteros de la Ciudad de México, los de la Casa de Moneda, la Asociación de Telegrafistas Mexicanos y otros.

El fin de los fundadores de la casa fue crear un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse a luchar por la unificación del movimiento obrero.

La historia de la Casa del Obrero Mundial, llena una etapa corta pero importantísima comprendida de 1912 a 1916, en que cierra sus puertas, la casa conoce de persecuciones maderistas, de clausura huertista, de pactos contra el carrancismo y de feroces represiones por parte de Venustiano Carranza.

Como se ha señalado anteriormente, en realidad su ideología inicial corresponde a un sindicalismo revolucionario puro. “Al vincularse el carrancismo, se transforma en un sindicalismo reformista, politizado, que establece las bases que hacen posible la creación en 1918 de la Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana (CROM)” ⁽⁵²⁾

⁽⁵²⁾ ECHEVERRIA RUIZ, Rodolfo. Política y Sindicatos en México, (Tesis Recepcional), México, 1968, p. 72 y ss.

En 1916, se llevó a cabo en Veracruz un congreso convocado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, en el congreso se acordó entre otras cosas crear un sindicato obrero llamado Confederación del Trabajo de la Región Mexicana.

Con el mismo nombre se reúnen nuevamente el mes de octubre de 1917, en la ciudad de Tampico, en el Estado de Tamaulipas, donde se acordó convocar a la realización de un congreso obrero para formar una organización nacional.

El 2 de mayo de 1918, en el Teatro Obrero de la Ciudad de Saltillo, como culminación de los congresos anteriormente señalados, se fundó la Confederación Regional Obrera Mexicana, en base a la fracción XVI del artículo 123 Constitucional.

En su declaración de principios se destacan los siguientes aspectos: Reconocimiento de la existencia de dos clases: Explotados y explotadores; esta situación es injusta, la clase explotada tiene el derecho de establecer una lucha de clase.

Su lema era: Salud y Revolución Social.

Posteriormente, la llamada acción directa del anarquismo fue abandonada y sustituida por la acción múltiple, dando paso así a la participación en las actividades políticas que en un principio se pensó desligar de esta organización. La fundación de la CROM representa el triunfo del reformismo, en el movimiento obrero de México.

La hegemonía de la CROM continuó hasta 1928. Su secretario General Luis N. Morones, quien surgió del sector eléctrico, se transforma en la figura clave del movimiento sindical.

En 1921, se crea la Confederación General de Trabajadores, la cual fue respaldada por la Federación Comunista del Proletariado Mexicano. Su bandera era la destrucción del sistema capitalista por medio de la acción directa revolucionaria.

Por otro lado, es de hacerse notar que en 1929 se constituye la Federación Sindical de Trabajadores del D.F., que fue una separación de la CROM, entre los cuales se encontraban Fidel Velázquez y Jesús Yuren, que posteriormente habrán de sobresalir en el movimiento obrero organizado de México.

En el año de 1922, se constituyen los primeros sindicatos de trabajadores del Estado, el de Maestros en el puerto de Veracruz y el de los trabajadores de limpia de la Ciudad de México.

Con el asesinato de Obregón el 17 de julio de 1928, el ambiente político nacional se agita en contra de la CROM y la posesión de esta organización obrera se agrava con la entrada del presidente provisional Portes Gil, enemigo de aquella organización, quien desplegó una lucha a fondo contra ésta.

El 31 de octubre de 1933 se crea bajo el gobierno de Abelardo L. Rodríguez la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM). Esta confederación reivindicó su independencia en relación del Estado, se negó a participar en la política electoral y sostuvo la necesidad de que los trabajadores resolvieran sus dificultades con los patrones, sin la intervención gubernamental. Esta organización fue un grupo antagónico de la CROM.

El gobierno de Cárdenas era partidario de la unidad de los trabajadores pero con una importante limitación, la de que no fuera a rebasar su capacidad de control. De esta forma, las masas eran organizadas desde arriba encaminada

al servicio incondicional en beneficio del Estado burgués mexicano.

En 1935, Cárdena manifestó que los trabajadores al servicio del estado deberían tener la misma protección legal que los trabajadores particulares. Estas declaraciones serían el impulso para la formación de más sindicatos de servidores públicos.

A raíz del Congreso Nacional de Unificación Obrera celebrada en la capital de la república. En 1936 nace la organización obrera más importante del país: La Confederación de Trabajadores de México (CTM) dentro del régimen del Presidente Lázaro Cárdenas y fueron los mismo líderes obreros quienes se encargaron directamente de sujetar a los trabajadores al dominio del estado.

La política del Presidente Ávila Camacho fue de conciliación y se legisló favorablemente para la clase obrera. En ese periodo el movimiento sindical va perdiendo fuerza debido a esa política conciliatoria a través de pactos de unidad nacional.

En el régimen de Miguel Alemán ocurren acontecimientos que continúan marcando la pauta en la debilitación de las fuerzas sindicales. En esa época, la

imagen de Fidel Velázquez comienza a relucir frente a la CTM, que hasta no hace mucho tiempo existía.

Aparece también en esta época el charrismo, que es una forma de dominación burguesa caracterizada por el uso de las fuerzas armadas del Estado para imponer o mantener los comités sindicales gubernistas y el reconocimiento legal de estas directrices.

Cuando llega Ruíz Cortinez a la presidencia, la burguesía prosiguió su labor de control produciendo la unificación de ciertas centrales afines, con diferencias personales de dominio y de intereses con la CTM, pero bajo la influencia y dirección del Estado burgués. El movimiento sindical no hizo mucho en esta época.

Con Adolfo López Mateos en la presidencia, la huelga del sindicato de los ferrocarrileros fracasó declarándola inexistente las autoridades laborales. Después de largas discusiones los trabajadores logran la firma de un nuevo contrato colectivo. No obstante lo anterior, este gobierno no perdía el rumbo de su política que consistía en reforzar su capacidad de manipulación de las masas trabajadoras.

Con Díaz Ordaz como Presidente, se dan dos importantes acontecimientos en el ámbito laboral con la

creación del Congreso del Trabajo que se funda en 1966 como un último intento para unificar el movimiento obrero organizado en nuestro país, promovido por el gobierno para mantener el control del movimiento obrero.

Su formación es producto de la fusión de las confederaciones y los sindicatos de industria nacionales, el CT ha seguido, en general, la orientación marcada por la CTM de alianza con el Estado.

En el ámbito social el movimiento estudiantil y popular de 1968 es el punto culminante en la movilización de las masas en el terreno de las exigencias democráticas. Por ello tiene una representación directa en el movimiento obrero.

El 1º de mayo de 1970 se promulga la nueva Ley Federal del Trabajo, que trajo una serie de preceptos que se adaptan al estilo de vida social y política por la que atravesaba el país. El maestro Néstor de Buen, expresa que el Código Federal del Trabajo fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado por su pasividad en los sucesos de 1968.

El Presidente Luis Echeverría buscó ampliar la base social del régimen político con planteamientos y reformas que, más que todo pretendía crear ilusiones y ganar apoyo.

Se constituyó en 1972 una de las últimas organizaciones sindicales de gran relevancia nacional denominada La Unidad Obrera Independiente (UOI) que agrupa a sindicatos de grandes empresas tanto nacionales y transnacionales.

Este central agrupa tres tipos de asociados:

Los sindicatos que hayan logrado su independencia del aparato burocrático patrono-gobierno.

Grupos sindicales de cualquier central o sindicato y, trabajadores sindicales o agrupados.

Coincidimos con el Maestro Reynold Gutiérrez Villanueva el cual hemos citado con antelación, en considerar que en estas épocas no podemos hablar de conquistas sindicales, como aquellas de principio de siglo, ya que ahora todo se concreta a verdaderas representaciones llamadas revisiones de contratos colectivos en las que aparentemente existe un ambiente de lucha obrero-patronal que ni a discusiones llegan.

Concluimos que ese sindicalismo que hoy sigue teniendo singular vigencia en nuestra vida política, aún cuando ya no tenga, desde hace muchos años, ningún valor

en relación a la lucha de clases, al señalar que sus metas han coincidido siempre con los propósitos económicos y sociales del régimen presidencial, y al decir que no persiguen obtener, por sí mismos, mejorías a favor de los trabajadores.

2.8 FUNDACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Origen de la Organización Internacional del Trabajo: Las ideas de un estatuto obrero internacional y de un organismo de la misma especie, arrancan de principios de siglo antepasado durante cuya primera mitad se lanzaron las primeras iniciativas.

Las primeras iniciativas oficiales parten de los cantones suizos; unas se circunscriben al país, y otras son de tipo internacional. El Consejo Federal Suizo, convocó en dos diversas ocasiones 1881 y 1890 a algunos de los países europeos para celebrar sendos Congresos Internacionales con la mira de uniformar la legislación del trabajo en ciertas materias.

Alemania bajo el reinado de Guillermo II, se adelantó a los cantones suizos y logró en 1890 realizar la Primera

Conferencia Internacional del Trabajo. Aunque haya carecido de interés práctico sus resoluciones, sirvió sin embargo, esa misma circunstancia, para planear las reuniones internacionales futuras sobre bases firmes.

La Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores fue una entidad privada constituida por jurisconsultos y economistas de los más diversos países europeos, precisamente para pugnar por la protección legal de los trabajadores en cada país y en el mundo, como su nombre lo indica.

Su constitución y organización se proyectaron en Bruselas en 1897 y se formalizaron en el Congreso de Legislación de Trabajo de 1900, celebrado en París.

La asociación para la Protección Legal de los Trabajadores preparó y llevó a efecto una conferencia con resultados prácticos y preparó una segunda que habría de reunirse en 1914. Se reunieron la formal y la preparatoria, ambas de Berna, en 1906 y 1913.

La conferencia de 1906 aprobó dos proyectos de Convención relativos, uno a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria y la

prohibición del uso al fósforo blanco en la industria de los cerillos.

La de 1913 formuló también dos proyectos de Convención para ser sometidos a la Conferencia formal. Se refería uno a la prohibición del trabajo nocturno de los adolescentes en la industria y otro a la limitación de la jornada de trabajo de las mujeres y de los adolescentes”.⁽⁵³⁾

En las conferencias de Berna de 1919, se reunió la Conferencia de la Paz y en sesión plenaria se constituyó la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, que dio como resultado el Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919, que contenía entre otras disposiciones, los instrumentos constitutivos a la Organización Internacional del Trabajo en la parte XIII del mismo, que se subdivide a su vez en tres capítulos diferentes: El primero se ocupa de la organización, estructura, entidades que la componen..., el segundo de su funcionamiento y el tercero enuncia los principios adoptados por las altas partes contratantes en materia de trabajo.

Fue reconocida por la Organización de las Naciones Unidas como un organismo especializado el 30 de mayo de 1946.

⁽⁵³⁾ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero, Sista, México, 1984. pp. 47, 48 y 49.

Ahora bien, como consecuencia del acuerdo unánime adoptado en 1931 por la Asamblea de la Sociedad de Naciones, en concordancia con lo establecido por el artículo 387 del Tratado de Paz de Versalles, la calidad del miembro de la Sociedad de las Naciones conlleva la adquisición de membresía respecto a la Organización Internacional del Trabajo.

“Mediante comunicación del 8 de octubre de 1931, dirigido a Gerardo Estrada, a la postre Secretario de Relaciones Exteriores, el entonces Director de la Oficina Internacional del Trabajo Albert Thomas, hizo saber al Gobierno Mexicano el beneplácito experimentado por la propia oficina con motivo del ingreso de nuestro país a la organización. El Decreto por el cual el gobierno mexicano aceptó su ingreso a la Organización Internacional del Trabajo, es del 14 de septiembre de 1931 y para el 18 de noviembre del mismo año, el gobierno mexicano acusó recibo de la citada comunicación del mes de octubre mencionado y es a partir de esa fecha que México es miembro de la Organización Internacional del Trabajo”.⁽⁵⁴⁾

⁽⁵⁴⁾ CFR BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México, 1987, pp. 392, 393.

2.9 CONVENIO 87 DE LA OIT.

Al revestir trascendencia mundial el tema de la libertad sindical, nuestro país en el año de mil novecientos cincuenta, suscribió el Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo que impuso la obligación a los Estados de respetar la decisión de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimaren pertinentes.

Su numeral 3 dispuso que las autoridades públicas debieran de abstenerse de intervenir, a fin de limitar el derecho a entorpecer el ejercicio legal para sus estatutos, elegir a sus representantes y organizar su administración y demás actividades.

El texto del convenio de referencia resulta por demás demostrativo de la salvaguarda de los derechos sociales ahí contenidos; principalmente, para el caso concreto, el de asociación de los trabajadores.

Como podemos advertir, el espíritu que ha inspirado el artículo 123 ha sido consagrar la libertad sindical como un sentido pleno de universalidad, partiendo desde la óptica del derecho individual de cada trabajador de asociarse para la

defensa de sus intereses comunes y, a la par, reconociendo un derecho colectivo cuando el sindicato adquiere su existencia y realidad propias, principio que acogió el convenio señalado.

Por otra parte, cabe señalar que en el Diario Oficial de la Federación, correspondiente al diez de octubre de mil novecientos cincuenta, aparece publicado el convenio de que se trata, señalándose en lo conducente lo que enseguida se transcribe: “CONVENIO Número 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección al Derecho Sindical, adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California. Al margen un sello con el escudo nacional que dice: Presidencia de la República. Miguel Alemán, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed: Que el día nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, se adoptó en la Trigésima Primera Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en la ciudad de San Francisco, California, Estados Unidos de América, el Convenio Número 87, relativo a la libertad sindical, cuyo texto y forma son los siguientes: DECRETO que aprueba el Convenio Núm. 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección al Derecho Sindical, (sic) adoptado el 9 de julio de 1948. Al margen un sello con el escudo nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República. Miguel Alemán. Presidente

Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed: Que la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente DECRETO: La Cámara de Senadores del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que le concede la fracción I del artículo 76 de la Constitución Federal, decreta: ARTÍCULO ÚNICO.- Se aprueba el Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección al Derecho Sindical, adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California. Rúbricas...

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y para su debida publicación y observancia, expido el presente decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los veintinueve días del mes diciembre de mil novecientos cuarenta y nueve. Miguel Alemán. Rúbricas..., Que el preinserto convenio fue aprobado por la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión el día veintinueve de diciembre de mil novecientos cincuenta. Que el convenio mencionado fue ratificado por mí el día trece de febrero de mil novecientos cincuenta y que el instrumento de ratificación correspondiente quedó registrado en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, con fecha

primero de abril del mismo año. En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del artículo octagésimo noveno de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y para su debida publicación y observación, promulgo el presente decreto e la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a los diez días del mes de abril de mil novecientos cincuenta. Miguel Alemán. Rúbricas.

El citado Convenio lo anexo al final del presente trabajo.

Se establece en el convenio la libertad de los trabajadores, así como de los empleadores de constituir sindicatos, sin limitante ni restricción alguna, conforme a sus intereses convenga, así como el derecho que tienen a afiliarse a estos, de lo que se infiere que respeta el derecho de no afiliarse a ningún.

Previene que la personalidad de los sindicatos no puede estar condicionada ni bajo limitación alguna. Así también, obliga a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, a adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Como ha quedado asentado en el capítulo precedente, consideramos que el presente convenio forma parte de nuestro sistema jurídico, en virtud de que el artículo 133 de la Constitución establece: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

De este artículo se desprende el principio de supremacía constitucional, el cual consiste en considerar que la Constitución se encuentra en el nivel más alto dentro del derecho nacional, la premisa mayor de la que las demás normas jurídicas derivan sus conclusiones. La Carta Magna es Ley Fundamental cuya función consiste en regular los órganos y el procedimiento de la propia producción jurídica general.

La constitución está en la cúspide del orden jurídico nacional y su supremacía en el estado confiere a ésta la cualidad de medida y sustento superior de la regularidad jurídica. La Constitución es el fundamento del orden jurídico

y es fundamental como garantía de perdurabilidad del orden jurídico, como expresión del contenido esencial para que pueda existir dicho orden y como principio, base o fundamento en el que descansan los restantes ordenamientos jurídicos.

Para el autor Efraín Polo Bernal, la naturaleza de ese carácter fundamental, de ese rango superior de la Constitución, se expresa en las siguientes características:

- a) Por el carácter solemne de su promulgación.
- b) Porque establece los valores vinculantes de una comunidad.
- c) La tendencia a asegurar la estabilidad como salvaguarda de los principios que en ella se formulan, pues dificulta su transformación, bien pro someter su reforma a un procedimiento específico de particular dificultad.
- d) Porque las actuaciones u ordenaciones que discrepan o controviertan los fundamentos constitucionales se someterán a su enjuiciamiento. De ahí que el control de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de cualquier acto o ley en una consecuencia de carácter fundamental de la

Constitución que resulta de la necesidad de limitar el poder por el derecho el cual es inherente a la esencia del Estado de Derecho. Todos los poderes deben mantenerse dentro de la órbita de sus competencias y obedientes a las normas que a través de la Constitución fijó el poder constituyente.

Finalmente la Constitución es suprema como resultado de su condición escrita y de su rigidez que la abriga contra cualquier acto de los poderes estatales que la quieran destruir o contradecir. Materialmente es suprema, por cuanto a que es expresión originaria de la soberanía del pueblo, por lo que ninguna autoridad puede colocarse encima de ella, ni trasponer o delegar la competencia que le fue por ella asignada.

La propia Constitución en el artículo 133 declara que ella es la Ley Suprema del país. Esta supremacía de la Constitución significa que debe perdurar y ser respetada como tal, en todo tiempo y bajo todas las circunstancias y en cada una de sus disposiciones, hasta que sea reformada en la forma que ella señala; todos están obligados a respetarla, obligación que es para todo poder o funcionario estatal o federal y ningún acto o ley deben ser contrarios a ella.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en múltiples ejecutorias ha sentado jurisprudencia en el sentido de proclamar en forma abierta y clara la supremacía de la Constitución. En ejecutoria publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XV, P. 672 asienta que: “Las autoridades del país están obligadas a aplicar todas y sobre todas las disposiciones que se dieran, los preceptos de la Constitución Federal. En el Semanario Judicial de la Federación Tomo II, 1011, se señala que: “La adopción de una forma de gobierno republicana, representativa y popular, es una obligación que la Constitución Federal impone a todos los Estados y ninguno de ellos puede evadir esta obligación, sin infringir la Constitución” ⁽⁵⁵⁾

Tena Ramírez, establece que “así como la Supremacía de la Constitución responde no solo a que ésta es la expresión de la soberanía, sino también a que por serlo está por encima de todas las leyes y de todas las autoridades: es la ley que rige las leyes y que autoriza a las autoridades, establece que supremacía dice la calidad de suprema, que por su emanación de la más alta fuente de autoridad corresponde a la Constitución; en tanto que primacía denota el primer lugar que entre todas las leyes ocupa la Constitución”. ⁽⁵⁶⁾

⁽⁵⁵⁾ POLO BERNAL, Efraín. Manual de Derecho Constitucional, Porrúa, México, 1985, pp. 14, 15, 19.

⁽⁵⁶⁾ TENA RAMÍREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano, Porrúa, México, 1981, p. 11.

Así también establece que “la Constitución se encuentra en la cúspide de la pirámide jurídica y que el poder de la legalidad fluye a los poderes públicos y se trasmite a los agentes de la autoridad, impregnando todos los órganos de seguridad jurídica, que no es otra cosa más que la constitucionalidad”.⁽⁵⁷⁾

El artículo 133 define los rangos normativos apegándose a la naturaleza federal del Estado mexicano. Hace una diferencia entre la Ley Suprema de la Unión y las normas jurídicas de los estados, constituciones estatales, leyes, convenios y reglamentos locales.

Por su parte, Enrique Sánchez Bringas, establece que “no debemos limitarnos a los cuatro rangos que establece el artículo 133, argumenta que no se debe omitir la definición de las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación producidas en las controversias constitucionales y en las acciones de inconstitucionalidad a las que se refiere el artículo 105 de la norma fundamental.

Así como la jurisprudencia establecida por los Tribunales Federales; los Reglamentos Federales y Estatales; así como los convenios suscritos por los gobernadores estatales con aprobación de los congresos

⁽⁵⁷⁾ Ídem.

locales. En lo que atañe a sus posiciones normativas establece que las declaraciones de la Corte y jurisprudencia definen la inconstitucionalidad o la constitucionalidad de las leyes y reglamentos federales, de los tratados internacionales, de las constituciones estatales y de las leyes, reglamentos y convenios locales, por ello ocupan el rango inmediato a la Constitución; los reglamentos federales siguen a las leyes federales y tratados internacionales; los convenios estatales se localizan en el mismo nivel que ocupan las leyes de los estados y los reglamentos locales en el nivel inmediato inferior”.⁽⁵⁸⁾

De acuerdo al maestro Efraín Polo Bernal “el artículo 133 constitucional no establece diferencia alguna entre las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y los tratados que están de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, puesto que el apuntado dispositivo legal no propugna la tesis de la supremacía del derecho internacional es parte del nacional, ya que si bien reconoce la fuerza obligatoria de los tratados, no da a éstos un rango superior a las leyes del Congreso de la Unión emanadas de esa Constitución, sino que el rango que les confiere a unos y otros es el mismo”.⁽⁵⁹⁾

⁽⁵⁸⁾ SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique. Derecho Constitucional, 4ª ed., Porrúa, México, p. 191, 192.

⁽⁵⁹⁾ POLO BERNAL, Efraín. Op. Cit. p. 21.

De lo anterior, podemos concluir que la Constitución es la Ley Suprema de toda la unión, encontrándose por encima de todas las leyes. Así también percibimos que los tratados internacionales se encuentran en el segundo nivel inmediatamente después de la Constitución, compartiendo dicho rango con las leyes federales que se apeguen a la Constitución.

Ahora bien, de la lectura del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, se desprende que éste no establece lineamientos contrarios a los mandamientos en materia laboral, incluso puede apreciarse una coincidencia entre las finalidades de las disposiciones del citado convenio y las del artículo 123 Constitucional, por lo que al ser fiel el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, a lo dispuesto por el artículo 133 Constitucional, al no transgredir lo dispuesto en la Ley Suprema.

CAPITULO III

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

3.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

El estudio del régimen especial de los trabajadores de confianza presenta una relevancia creciente, entre otras razones, por la reciente cantidad de personas que tienen una relación de trabajo que se ubica en tal categoría.

La categoría de trabajadores de confianza no fue contemplada originalmente en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en los debates para su inclusión en la Ley de 1970 fue difícil encontrar la uniformidad de criterios para adoptar un concepto de funciones de confianza, adoptándose finalmente un concepto general y no casuístico como en algún momento se propuso.

La impresión general que se tiene del régimen al cual están sujetos los trabajadores de confianza es que se trata de una normatividad limitadora de sus derechos. Si bien es cierto, que este tipo de afirmaciones pueden ser válidas en lo general, pocas veces se argumentan jurídicamente tales señalamientos.

Asimismo, la literatura en la materia insiste constantemente en la existencia de una inconstitucionalidad de

la totalidad de las normas a los trabajadores de confianza en razón de que el artículo 123 nunca hace mención de ellos.

El concepto empleado de confianza fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo, presentado a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo que se celebró en la ciudad de Washington en el año de 1919, fue adoptado más tarde por nuestro derecho, en los artículos 4o, 48 y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En su texto original contenía varias alusiones a los que hoy denominaríamos trabajadores de confianza, antes de preferencia, empleados de confianza.

La primera aparecía en el segundo párrafo del artículo 4o, que después de definir al patrón precisaba: Se consideran representante de los patronos, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: Los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general las personas que se nombre de otro, ejerza funciones de dirección o de administración.

El segundo de dichos preceptos, se refería a ellos como personas distintas de los que desempeñaban puestos de dirección o de inspección de las labores y serían las personas que efectuaban los trabajos personales de patrón dentro de la empresa, en tanto que la fracción X del otro artículo,

identificaba a los empleados de confianza con las personas que desempeñaban puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

Por su parte, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, el concepto de trabajador de confianza fue uno de los más controvertidos, estableciendo dos características básicas para identificar a un trabajador de confianza. En primer lugar, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñaba y no de la designación que se le dé al puesto.

Por lo que en concepto del artículo 9 de nuestra Ley Reglamentaria, las funciones de confianza son: La dirección, la inspección, vigilancia, fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales de patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En este orden, son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, así como las de servicio directo al patrón dentro de la empresa o establecimiento, ello no quiere decir que para poder ser considerado un trabajador como de confianza, deba desempeñar simultáneamente todas estas atribuciones, bastando que realice alguna de éstas en forma general para tener tal carácter, ya que el precepto legal sólo es enunciativo en cuanto a ellas.

En ese sentido, para que un empleado se estime como de confianza no basta que así se establezca en el contrato colectivo de trabajo, porque el artículo 9 de la Ley de la materia señala expresamente quiénes deben considerarse como tales y tratándose de un precepto de orden público, sólo los en él precisados tienen tal carácter.

El término de confianza, se refiere a un aspecto subjetivo, relacionado con las cualidades que debe poseer el trabajador al que se le confía la función, es decir, si esta es la directa importancia para la empresa, se podrá elegir al trabajador que reúna los requisitos de discreción, honestidad, toda vez que éstos son básicos para la realización del fin determinado. En este sentido, será trabajador de confianza aquél cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa, con sus intereses y con la realización de sus fines, son su dirección, vigilancia y fiscalización.

Por lo que toca a las funciones de los trabajadores de confianza establecidos en la Ley de la materia, "la Dirección es una facultad delegada por la empresa, persona jurídica o física que se realicen los fines de ésta, la de inspiración, es de carácter técnico ya que tiene por objeto verificar que los trabajos se ejecuten de acuerdo a las prevenciones establecidas, la de vigilancia tendrá por objeto cuidar el patrimonio y la conducta del personal que labore en la

empresa, la de fiscalización consistirá en controlar los ingresos y egresos, así como analizar las operaciones que se realicen en la empresa y los trabajos personales del patrón consistirán en los que se guardan por razón de su trabajo una relación estrecha con el patrón, tanto por lo que ve a los negocios de la empresa, como por lo que mira a su vida privada".⁽⁶⁰⁾

Para el maestro Alberto Trueba Urbina sostiene que: "Los trabajadores de confianza, son sujetos de derecho del trabajo, aún cuando por razones de sus labores no sienten las inquietudes y anhelos de la clase obrera, por cuyos motivos se les considera de cuello alto, sin embargo, frente a los propietarios o patrones son trabajadores y tienen derecho de gozar de los privilegios que la legislación laboral establece a favor de los trabajadores en general, salvo las excepciones que consigne la ley por la naturaleza de los cargos que desempeñan."⁽⁶¹⁾

El maestro Mario de la Cueva, señala "que no es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función la que produce la condición de trabajador, la distinción es importante, porque cuando tenga que decidirse una controversia, la discusión versará sobre una cuestión objetiva, sin duda, el término confianza sugiere un

⁽⁶⁰⁾ PRONTUARIO TEÓRICO PRÁCTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO, 5ª ed., Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2005. p. 338-339.

⁽⁶¹⁾ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 321.

aspecto subjetivo, pero este se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar, de ahí que el problema radica en la designación y la disolución de las relaciones de trabajo”.⁽⁶²⁾

Por mi parte, estimo que los trabajadores de confianza (tal y como ya ha quedado precisado) son de confianza sólo por las funciones que desempeñan, pero en realidad son como cualquier trabajador e inclusive son víctimas de explotación por parte del patrón, en virtud del trabajo subordinado que realizan.

En este sentido, también los trabajadores de confianza tienen derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses, situación que no debe perderse de vista en nuestra propuesta.

3.2 DERECHO DE ASOCIACIÓN

Nuestra ley fundamental consagra en su artículo 9º el derecho genérico de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. Sin embargo, el constituyente quiso establecer de manera específica y puntual en el artículo 123 fracción XVI, el derecho de asociación profesional, cuyas consecuencias producen: La unión de los trabajadores en las asociaciones profesionales, donde se formarán la conciencia

⁽⁶²⁾ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Tomo II. p. 155.

de clase y la convicción de que su unidad es el camino que los conduciría a una elevación constante de sus niveles de existencia.

De acuerdo a lo establecido en dicho artículo, no puede disolverse una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por alguna autoridad, siempre y cuando no se profieran injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarlas u obligarla a resolver en el sentido que desee.

El referido artículo constitucional es una base fundamental, en virtud de que consagra la garantía individual del derecho de asociación, ya que los sindicatos son asociaciones de trabajadores que persiguen un fin lícito, esto es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Consideramos que la asociación profesional de trabajadores en nuestro país, se ha visto cuartada en su esencia reivindicatoria por el control sindical, por las limitaciones a la libertad sindical o quizá porque el problema sindical en México se encuentra en un segundo plano, por lo que resulta necesario que se haga una revisión en los aspectos esenciales de la problemática sindical, creando soluciones que permitan plena autonomía en la formación de los sindicatos, en el reconocimiento de la personalidad jurídica a partir de que se constituye el sindicato y no a partir de su

registro, libertad para que cualquier grupo de trabajadores constituya sindicatos y que las autoridades de Amparo obedezcan el contenido de los textos constitucionales y legales y no de interese administrativos o jurisdiccionales los que para emitir su resolución niegan muchas veces la protección de la Justicia Federal a los agraviados.

De lo contrario el Derecho de Asociación Profesional y la libertad sindical continuaran operando como verdaderos mitos en la realidad mexicana.

3.3 DERECHO DE REUNIÓN

El derecho de reunión se consagra expresamente en México en la Constitución Política de 1917, ya que en su artículo 9º dice:

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

Al amparo de esta garantía se constituyen las sociedades civiles o mercantiles, así como las asociaciones, sin embargo, observamos que se usan las expresiones asociarse o reunirse, términos diferentes, pues mientras el

primero es de carácter más o menos permanente, el segundo siempre será transitorio, uno significa tomar socio o establecer una sociedad con otras personas y otro significa estar presente con otras personas en un mismo sitio y hora determinada.

Tanto el derecho de asociación como el de reunión, garantizados por dicho artículo deben ejercitarse en forma pacífica y tener un objeto lícito, es decir, es preciso que se lleven a cabo de manera pacífica, ordenada y para el logro de un fin autorizado, no prohibido por la ley.

El Doctor Mario de la Cueva define a la reunión como: “El agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses.

La definición contiene diversos elementos: a) Un agrupamiento de hombres. b) Este agrupamiento ha de ser momentáneo, concepto que distingue la reunión de la asociación, c) La finalidad de la reunión, es pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses”. ⁽⁶³⁾

La libertad de reunión forma parte de los derechos conquistados por los hombres. Es un derecho político que

⁽⁶³⁾ Íbidem, p. 235-236.

pertenece a todos los seres humanos frente al Estado, precisamente porque sirva para pensar conjuntamente, debatir ideas y concertar medios de defensa.

Consideramos que la relación entre las dos instituciones paralelas notaremos que la reunión es un agrupamiento momentáneo y es el precedente obligado de la asociación.

3.4 DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

Cuando hablamos de trabajadoras de confianza nos estamos refiriendo a aquellos que, de acuerdo al artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, desempeñan labores o funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Como realizan funciones distintas a las de la clase trabajadora, se les ha denominado en una categoría especial pero no por ello dejan de ser trabajadores frente al patrón y a ellos también les incumbe lo establecido en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional y adicionalmente el Convenio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por el Senado de la República, conforme al artículo 133 de la Constitución Federal y dispone que ni el Estado ni los patrones ni las organizaciones sociales de ningún género, pueden tomar acciones para limitar la libertad sindical que implica.

En tanto la fracción XVI del artículo 123 señala la posibilidad de constituir sindicatos para la defensa de sus intereses.

El Doctor Alberto Trueba Urbina afirma: “Si bien es cierto que los trabajadores de confianza por la naturaleza de sus labores están plenamente identificados con el patrón y que por ello no pueden tener una conciencia revolucionaria de la clase obrera y que, por tanto, no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores ordinarios ni recontar en los movimientos de huelga, no quiere decir esto, que los trabajadores de confianza no pueden constituir sus propios sindicatos”. ⁽⁶⁴⁾

Este derecho les está reconocido a los trabajadores de confianza pero de una manera limitada. La limitación la establece el artículo 183 de la Ley Reglamentaria al señalar que: “Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores...”, lo que se reitera en similares términos en el artículo 363, primera parte que establece: No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza...”

Esta limitación deriva de la necesidad de conciliar el respeto al derecho de sindicalización de los trabajadores de

⁽⁶⁴⁾ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 321.

confianza, con la necesidad de evitar que ingresen al sindicato de base de trabajadores, de alguna manera comprometidos con el patrón.

Sin embargo, debe deducirse que los trabajadores de confianza pueden constituir sus sindicatos; lo que les está prohibido es agruparse en los sindicatos de los trabajadores de base.

3.5 LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL

La libertad sindical es, originariamente, un derecho de cada trabajador, tanto por razones sociológicas, cuanto jurídicas: Lo primero, porque la libertad es un atributo de la persona individual y porque ésta es anterior al sindicato; recordemos que fueron los trabajadores quienes lucharon por conquistar la libertad sindical y a través de ella mejores condiciones de trabajo.

En relación a lo jurídico: La fracción XVI del artículo 123 de la Norma Suprema dice que los obreros tendrán derecho para colegiarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., además de este precepto hay que considerar los artículos 354 a 358 de la Ley Reglamentaria y coinciden con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, disposiciones que, en

lo que concierne a la libertad sindical, parten de la persona trabajador.

La doctrina reconoce uniformemente tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación: “a) La libertad positiva, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo, b) La libertad negativa, que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno, c) La libertad de separación o de renuncia, es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o la que hubiera contribuido a constituir”.⁽⁶⁵⁾

La particularidad de la fracción XVI del artículo 123 son los mismos del derecho del trabajo: universalidad, imperatividad, inderogabilidad e irrenunciabilidad.

El artículo 357 de la ley reglamentaria en vigor consignó la dimensión con mayor claridad señalando: Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Concluimos que: En el orden jurídico mexicano la sindicación es un derecho de cada trabajador, más no un

⁽⁶⁵⁾ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II. p. 302-303.

deber. Por ello se habla de la libertad personal de sindicación, lo que significa que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero puede también abstenerse.

3.6 LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA

La agrupación profesional surge tanto histórica como científicamente, en un contexto diverso al de los derechos subjetivos públicos de asociación y reunión, como consecuencia irremediable de la evolución del derecho sindical y la cuestión social contemporánea.

La asociación profesional es un derecho social emergente de los principios y normas del moderno derecho del trabajo, con raíces específicas en la fracción XVI del artículo 123 original de nuestra Constitución. Consecuentemente ni se desprende, ni constituye una especie del derecho genérico de asociación que no tiene como reto la tutela y reivindicación de los trabajadores, a través de la lucha colectiva y de la organización profesional.

Ya que los sindicatos, una vez formados, adquieren una existencia y una realidad propia, que dan origen a nuevos derechos, a los que se les da el nombre de derechos colectivos, que trasciende los intereses individuales de cada uno de sus miembros. Por lo que el interés colectivo aparece

con mayor prestancia en el fin mediato del movimiento sindical”.⁽⁶⁶⁾

El fundamento legal de la libertad sindical colectiva son los artículos: 123 Constitucional fracción XVI, 381 de la Ley Reglamentaria vigente y 5º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que expresa: Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas.

Por otro lado, la ley reglamentaria en vigor señala en el numeral 381: Que los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones..., se deduce que los sujetos creadores de las federaciones y confederaciones no son los trabajadores individualmente considerados, sino las organizaciones sindicales ya formadas.

Su finalidad de estas nuevas organizaciones es la misma que corresponde a los sindicatos, pero llevada al cabo, ya no dentro de intereses concretos o particulares, sino con las necesidades e ideales de la clase trabajadora.

El Doctor Mario de la Cueva, define a las federaciones y confederaciones “como la cúspide de las organizaciones obreras que tienen como misión el estudio, mejoramiento y

⁽⁶⁶⁾ Ídem.

defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos”.⁽⁶⁷⁾

De lo expuesto, se deduce que los principios de la libertad sindical que expusimos en varios de los capítulos anteriores son de explicación estricta en la formación, vida y acción de las federaciones y confederaciones: libertad frente al Estado, la empresa y las libertades positiva, negativa y de separación o renuncia de cada organización de la que formen parte.

La ley vigente puso atención especial en la libertad de separación, en el artículo 382, que menciona que los miembros de las federaciones y confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

De acuerdo al principio consignado en el artículo 381 de la Ley de la Materia, de que las federaciones y confederaciones son uniones de sindicatos, las federaciones por consiguiente se forman de sindicatos y las confederaciones se integran con sindicatos y federaciones.

Estos lineamientos son aplicables a los sindicatos constituidos por trabajadores de confianza.

⁽⁶⁷⁾ *Ibíd.*, p. 367.

3.7 RESTRICCIONES LEGALES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Una vez analizados los diversos aspectos de nuestro trabajo, estamos en condiciones de decir que los problemas de los trabajadores de confianza, se originan desde su propia definición en el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, en razón de que dicho precepto es limitativo e insuficiente de las funciones de confianza que invoca; además de esa desafortunada exigencia de ser de carácter general el resultado es una confusión notable.

De igual manera, la Ley Federal del Trabajo sitúa en su título sexto capítulo segundo equivocadamente al trabajo de confianza como un trabajo especial, toda vez que la especialidad de los trabajos se derivan de la actividad, no de la relación de confianza.

Siguiente limitación: El artículo 183 del mismo ordenamiento legal determina que: Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que integran de conformidad con las disposiciones de esta ley.

De este artículo hacemos las siguientes observaciones:

En su primera parte del artículo en comento manifiesta que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, el cual pretendía justificarse en la exposición de motivos de la ley, argumentado, como se dijo anteriormente que:

Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con el empresario, que no podrían formar parte de los sindicatos, unos de cuyos fines es el estudio y defensa de sus intereses obreros frente a los empresarios.

No podrán ser tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría, en los casos de huelga.

El ejercicio del derecho de huelga es privilegio de la mayoría de los trabajadores (artículos 451-II y 931-IV); y los trabajadores de confianza no son nunca mayoría, por consiguiente sin el derecho de huelga resulta casi imposible concertar un buen contrato colectivo de trabajo.

Pero debe estimarse que los trabajadores de confianza, pueden organizar sus propias organizaciones sindicales o asociaciones.

Siguiente limitación:

Podrán quedar excluidos de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa o establecimiento (artículo 184), lo que indica que ésta es el caso de excepción y por tanto debe pactarse expresamente.

Siguiente limitación:

Los trabajadores de confianza, cuando son además representantes del patrón (directores, administradores y gerentes generales de la empresa), no participaran en las utilidades. Artículo 127-I.

Los demás trabajadores de confianza que no representen al patrón, participaran en las utilidades de la empresa, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma características, se considerará este salario aumentando en un veinte por ciento, como salario máximo. Artículo 127-II.

Siguiente limitación:

Por lo que toca a su despido o rescisión de los contratos de trabajo: La ley establece que un trabajador de confianza

puede ser despedido, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincide con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47, en relación con el artículo 185.

Siguiente limitación:

Radica en que no pueden representar a los trabajadores en los organismos que se integran de acuerdo con la ley; es decir, comisiones disciplinarias, de capacitación y adiestramiento, establecido en la parte final del artículo 183.

Siguiente limitación:

No tienen derecho a la estabilidad en el empleo, en relación con su reinstalación obligatoria.

Si bien es cierto que conforme a la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, el patrón que despide a un trabajador queda obligado, a elección de éste, a cumplir con el contrato o indemnizatorio, también lo es que dicha fracción señala que la ley de la materia determinará los casos en que podrá ser eximido de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, es decir, admite la existencia de excepciones.

Ahora bien, el artículo 49 fracción III de la ley reglamentaria, señala: El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los siguientes casos: ... III. En los casos de trabajadores de confianza, por lo que se excluye y deja sin la protección constitucional a los trabajadores de confianza.

Siguiente limitación:

El pago de los salarios caídos durante el conflicto de huelga de conformidad con lo dispuesto en los numerales 440 y 441 de la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, la huelga es la suspensión temporal de actividades, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, entendiéndose por ésta, a los integrantes del sindicato, de tal manera que sólo éstos pueden intervenir en ese procedimiento, en cuyas condiciones, los empleados de confianza, si bien, de acuerdo con el precepto 937 del ordenamiento legal invocado, tienen derecho al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la suspensión del trabajo, y si en el laudo se declara que los motivos de la huelga son imputables al patrón, el mismo deberá exigirse en un juicio laboral independiente interpuesto en contra del patrón y no en el conflicto de huelga planteado.

3.8 CONDICIONES LABORALES

Dispone el artículo 182 de nuestra ley reglamentaria que las condiciones nunca podrán ser inferiores a las que se otorguen a los trabajadores de base, dado que sus condiciones de trabajo serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan.

Ejemplo: En lo referente a los salarios, al pago de jornadas extraordinarias, etc.

En el artículo en comento, se pone de manifiesto el principio de que el salario del personal de confianza debe ser remunerador, a cuyo efecto se toma como modelo el salario de los demás trabajadores que no sean de confianza. El mismo principio tiene vigencia respecto de las condiciones generales de trabajo.

La exclusión de los trabajadores de confianza de las disposiciones de los contratos colectivos, que permite el artículo 184 de nuestra ley reglamentaria no implica, en modo alguno, que esos trabajadores puedan quedar en condición de inferioridad respecto de los demás trabajadores de la empresa, porque ello violaría lo dispuesto en el artículo 182 de la misma ley.

Es claro que ciertos dispositivos de los contratos colectivos pueden no aplicarse a los trabajadores de confianza.

3.9 LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Cuando hablamos de trabajadores de confianza, nos estamos refiriendo a aquellos que, de acuerdo al artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo y de los que hemos dado cuenta con antelación, son los que realizan funciones distintas a las de la clase trabajadora a los cuales la propia ley les ha denominado en una categoría especial, pero no por ello dejan de ser trabajadores frente al patrón y a ellos también les incumbe lo establecido en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional en cuanto a su posibilidad de constituir sindicatos, para la defensa de sus intereses.

Este derecho se les encuentra reconocido, pero en forma limitada, ya que si bien el artículo 354 de la ley reglamentaria reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

En el artículo 363 de la ley en comento, en su primera parte señala: No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza..., del anterior precepto que guarda concordancia con el 183 de la misma ley que establece: Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás

trabajadores..., con lo que se infiere que los trabajadores de confianza podrán, por su parte, constituir sus propios sindicatos, pero en organismos distintos de los que formen los demás trabajadores, los trabajadores de base.

Ya que nada se los impide y además ese derecho está reconocido constitucionalmente, como ya se mencionó.

Al analizar el artículo 363 ya citado, señalamos que los trabajadores de confianza pueden, en cualquier momento constituir sus propios sindicatos, sin embargo, en la teoría esa disposición parece real, pero en la práctica no es nada común que los trabajadores de confianza formen sus agrupaciones sindicales.

Como observamos que el catálogo de prohibiciones es amplio y trae consigo una notable discriminación de facto y de iure prohibida por nuestra Carta Magna. Por esta razón, considero que en el mundo globalizado en el que vivimos, ya no es permisible continuar sosteniendo diversas instituciones políticas y jurídicas entre ellas, la prohibición y restricción al derecho de sindicalización de los trabajadores de confianza, porque como ha quedado visto, éstos son trabajadores.

Son personas físicas que prestan servicios personales y subordinados a una persona física o moral. El trabajo que desempeñen los trabajadores crea una relación laboral,

cualquiera que sea el acto que le dé origen, prestan un servicio personal subordinado.

Con el patrón, los trabajadores constituyen un contrato laboral cualquiera que sea su forma o denominación, se obligan a prestar un servicio personal subordinado.

Lo que distingue a los trabajadores de confianza de los de base no es la denominación, es la naturaleza de sus funciones, pero sobre todo son seres humanos a los cuales se les está violentando sus derechos a luchar por sus respectivos intereses.

CAPITULO IV

LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

4.1 NATURALEZA JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

Una vez que en el primer capítulo del presente trabajo establecimos algunos conceptos de lo que son los sindicatos, es importante el llegar a conocer cuál es la naturaleza jurídica de éstos.

Para el Maestro Mario de la Cueva, pone de manifiesto que la personalidad jurídica de los sindicatos, independientemente de encontrar su fundamento en la Constitución, es una realidad social con vida propia. La asociación profesional existe en la vida social..., y agrega que la asociación profesional es autónoma frente al Estado y no participa en el poder público del Estado, pero sin embargo, ejerce, un poder sobre los hombres que se parece, en muchos aspectos, al poder público del Estado.

El citado autor, dice que lo que en nuestro concepto aclara la naturaleza de la asociación profesional en el derecho mexicano, es el valor del contrato colectivo de trabajo. La asociación profesional es titular de los derechos colectivos y el pacto que celebra con el patrono rige para todos los trabajadores de la empresa o empresas en que vive la

asociación profesional, independientemente de que los hombres estén dentro o fuera de ella; la asociación profesional es un nuevo órgano productor de derecho objetivo y no puede ser, consecuentemente una persona de derecho privado.

Argumenta que pese a sus escollos y a la circunstancia de que, en razón de su expansión, el derecho laboral regula relaciones entre trabajadores y empleadores en las que, no obstante ser de orden individual, no se produce diferencia entre las partes, principalmente en el orden sustantivo, el derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social. Por lo cual afirma que el sindicato es una persona jurídica del derecho social. ⁽⁶⁸⁾

De acuerdo a lo anterior, estimamos que los sindicatos son asociaciones de trabajadores, constituidos para la búsqueda de mejores condiciones y para la defensa de sus intereses comunes.

Consideramos también que los sindicatos son personas morales del derecho social, en virtud de que éstos están constituidos por trabajadores que luchan para la defensa de sus intereses, así también porque son el resultado de una lucha social como consecuencia de ella, en el artículo 123 de la Constitución en sus apartados y por ende en sus leyes

⁽⁶⁸⁾ CFR. Íbidem. p. 59. 61.

reglamentarias se consagra el derecho que tienen los trabajadores de constituir sindicatos.

Respecto de la naturaleza jurídica del acto constitutivo de los sindicatos, existe la teoría de la institución y la teoría del negocio jurídico.

4.1.1 TEORÍA DE LA INSTITUCIÓN

La voz institución, significa etimológicamente fundamento o cimiento de algo, establecimiento primordial de alguna cosa y, traslación, núcleo o centro fundamental de vida, de enseñanza o de doctrina.

Esta teoría aparece fortalecida en el pensamiento francés, siendo su principal exponente Maurice Hauriou. Este autor comienza dando el significado negativa de la institución, designándole como todo elemento de la sociedad cuya duración no depende de la voluntad subjetiva de individuos determinados. ⁽⁶⁹⁾

Así, ningún individuo determinará la duración o permanencia de la institución, ni siquiera los legisladores.

⁽⁶⁹⁾ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. Op. Cit. p. 63, 64.

El concepto positivo de la institución que este autor da es: Una idea objetiva transformada en una obra social por un fundador, idea que recluta adhesiones en el medio social y sujeta así a su servicio voluntades subjetivas indefinidamente renovadas. ⁽⁷⁰⁾

De lo anterior, podemos decir que se habla de una idea objetiva transformada en una nueva organización social por un fundador, es decir, una nueva idea viene a las relaciones sociales por medio de una conciencia subjetiva, la inspiración de alguien que la encuentra. La transformación a que nos referimos, requiere de una voluntad y de medios de acción que quizás el inventor de la idea no la tenga.

El que transfunde una idea en una obra social es el fundador, quien no necesariamente debe ser el inventor de la idea. Ya entonces, transformada una idea en una obra social, éste permanecerá bajo la independencia de las voluntades subjetivas de los fundadores, mientras dicha obra se encuentra en el periodo constitutivo.

Recaséns Siches, aduce que no debe confundirse el fin con la idea de la obra en común, pues el fin es algo exterior a la empresa, en tanto que su idea directriz es algo interior a ella, el fin es algo determinado, concreto y limitativo, mientras

⁽⁷⁰⁾ Ibidem. p. 64

que esa idea de empresa o misión tiene una virtualidad de persistencia y de renovado enriquecimiento. Así, para quienes consideran al sindicato como una institución, la idea podría ser el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores y patronos. ⁽⁷¹⁾

En segundo lugar, tenemos el reclutamiento de adhesiones en número indeterminado en el medio social, en cuanto es suscitado por la idea objetiva. Esto significa el desprendimiento de la Institución de los fundadores habilitándose por sí misma para continuar por sí su trayectoria. Para ello necesitará la asistencia del medio social.

Para Hauriou, el medio social no constituye un factor determinante de las instituciones. Se trata de un factor auxiliar. No hay más factores determinantes que la idea objetiva y el poder del fundador. El medio social no será una conciencia colectiva, es sólo un público en el cual la idea de la institución puede reclutar adhesiones individuales en número indeterminado. Así la institución entra en la fase de lo indeterminado, de lo innumerable, de lo anónimo, hasta el punto de que adviene un puro símbolo. ⁽⁷²⁾

Tenemos en tercer lugar, la sujeción de las voluntades subjetivas al servicio de la idea institucional. Esto se refiere a

⁽⁷¹⁾ RECASÉNS SICHES, Luis. Tratado General de Filosofía del Derecho 7ª ed. Porrúa, México, 1981. p. 276.

⁽⁷²⁾ HAURIOU, Maurice. Principios de Derecho Público y Constitucional, trad. De C. Ruíz del Castillo, Reus, Madrid, 1927, p. 85, 87.

que la idea objetiva no va a reclutar solamente partidarios cuyo sentimiento y confianza aseguren la existencia social de la institución, sino también agentes o funcionarios cuyas voluntades subordinadas se pongan al servicio de las instituciones para asegurar su funcionamiento. El resultado del presente elemento es conformar el personal de agentes, de órganos o de funcionarios que obra en nombre de la institución y que la representan. Este personal es el que va a constituir la organización institucional y que mantendrá la vida social de la institución.

Respecto a los derechos que ejercen los órganos de la institución, Alberto Sidaoui, opina que aquellos no derivan de su contrato, sino de las leyes de la institución, cuyo conjunto forma el derecho institucional o corporativo. La institución tiene sus leyes: Los estatutos. ⁽⁷³⁾

El último elemento se refiere a la condición de duración de las instituciones, refiriéndose a que aquéllos duran un tiempo más o menos largo, según que respondan a las necesidades del medio social y según que las ideas sobre las que reposan están de acuerdo con la verdad y la justicia.

El autor Reynold Gutiérrez Villanueva critica esta teoría argumentando que no le parece adecuado el sentido de

⁽⁷³⁾ SIDAUI, Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1946. p. 257.

duración que le da Hauriou a la institución al afirmar que aquélla no dependerá de voluntades subjetivas de individuos determinados, incluso ni de los legisladores, ya que esto caería en una contradicción con lo expuesto por el artículo 379 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se prevé que la disolución de la organización puede ser voluntad de los propios miembros integrantes. ⁽⁷⁴⁾

Consideramos acertada la crítica hecho por el autor Reynold Gutiérrez Villanueva, ya que en la Ley Federal del Trabajo, se establece como una de las causas de la disolución del sindicato, el hecho de que sus integrantes decidan que así fuere, aunque no parece desatinada la idea de Hauriou, al establecer que la institución dura un tiempo más o menos largo, según responde a las necesidades del medio social y según que las ideas sobre las que reposen están de acuerdo con la verdad y la justicia, en virtud de que una vez que el sindicato no logre o no busque el cumplir con los fines para los cuales fue constituido, es decir, el que no defienda y vele por los intereses de sus agremiados, en ese momento deja de tener razón de ser, aunque en la Ley no se encuentra establecido lo anterior como tal.

El autor citado establece que Hauriou emplea el término de inventor para designar aquel cuya inspiración le dictó una

⁽⁷⁴⁾ Idem .

idea objetiva, es decir, que él mismo creó. Y habla de quien pone en práctica esa idea objetiva en la realidad social: El fundador, lo cual considera absurdo, ya que el sindicato no fue inventado por nadie, sino creado por la necesidad misma de grupos humanos, de agrupaciones de trabajadores que vieron a la sindicalización como una forma de defender sus intereses y acabar con las injusticias de la cual eran objeto.

En cuanto al fundador, establece el referido autor que podríamos equipararlo al líder, a aquel que dirige a las masas a la realización de aquel objetivo, quien los orienta en cuanto a los principios ideológicos que tendrá la nueva organización. El fundador podrían ser todos los trabajadores deseosos de sindicarse, aquellos que ponen en práctica la idea objetiva naciente de ellos mismos.

Por otra parte, Gutiérrez Villanueva en su crítica a Heoriou establece que éste considera que el medio social es un mero auxiliar. Aquí se acaba con el origen de los sindicatos como lo es el mismo medio social, toda vez que esas organizaciones encontraron su origen al calor de la época en que el trato inhumano de los patrones a los trabajadores era la ley, y no se discutía.

Es con la unión de los trabajadores y su conciencia de clase, con lo que los obreros conjuntaron sus esfuerzos y su trabajo para atacar el capital y no seguir tolerando

reglamentos unilaterales que acabaran con su dignidad humana. ⁽⁷⁵⁾

Consideramos adecuada la crítica que hace el autor Gutiérrez Villanueva, toda vez que en el sindicato no hay un inventor, dado que el sindicato no fue inventado por una sola persona, sino que fue productor de la necesidad que tenían los trabajadores de unirse para la defensa de sus intereses comunes y terminar con los malos tratos y las injusticias de que eran sujetos por los patrones y para lograr así mejores condiciones laborales.

Estimamos que no puede hablarse de un fundador dentro de los sindicatos, en virtud de que éstos son constituidos por un grupo de trabajadores que tienen un mismo objetivo, la defensa de sus intereses comunes. Así también estimamos que el medio social no es un factor auxiliar sino determinante, toda vez que el origen de los sindicatos se remonta a la época en que se daba un trato inhumano, injusto e indigno a los trabajadores, siendo por ello un factor importante el medio social en que se desenvolvían.

Así también el citado autor Gutiérrez Villanueva al criticar a Hauriou señaló que éste establece que existe una marcada diferencia entre las masas indeterminadas de agentes

⁽⁷⁵⁾ GUTIÉRREZ, Villanueva, Reynold. Op. Cit. p. 68.

que se reclutan en la organización y aquellos que, en un número determinado provendrán de afuera para dirigir y representar a la organización. ⁽⁷⁶⁾

El autor Gutiérrez Villanueva, argumenta acertadamente de acuerdo a nuestra consideración que, son miembros de las mismas masas trabajadores a quienes se nombra para representar y dirigir la agrupación sindical en la misma asamblea constitutiva y de la gente que manifestó su voluntad en ésta, se eligen a los representantes de la mesa directiva, los cuales con el tiempo se irán renovando de la propia gente del sindicato. Así también, consideramos que no es posible considerar a la teoría de la institución como la que explica la naturaleza jurídica del acto constitutivo del sindicato, aunque si consideramos acertado el hecho de que, el sindicato una vez constituido se trata de una institución, toda vez que los miembros nuevos tendrán que ajustarse a lo establecido por los estatutos y no podrán llevar a cabo otra cosa que lo que ellos indique. ⁽⁷⁷⁾

⁽⁷⁶⁾ Ídem.

⁽⁷⁷⁾ Íbidem. p. 68, 69.

4.1.2 TEORÍA DEL NEGOCIO JURÍDICO

Antes de entrar al estudio de la Teoría del Negocio Jurídico, debemos hacer una diferencia entre el hecho, acto y negocio jurídico.

El hecho jurídico, en un sentido amplio comprende todo acontecimiento natural o del hombre que el orden jurídico toma en cuenta para atribuirle consecuencias de derecho, puede considerarse como hecho jurídico cualquier acontecimiento al que el ordenamiento jurídico positivo concede consecuencias jurídicas.

Los hechos jurídicos son una clase de hechos caracterizada porque un hecho material, o sea no jurídico, va acompañada una modificación jurídica, es decir, porque entre la situación inicial y la situación final del hecho material existe una diversidad jurídica.

Los hechos jurídicos son clasificados en dos categorías: Los fenómenos de la naturaleza que producen efectos de derecho independientemente de la voluntad del mismo sujeto, por ejemplo, las lesiones que un automovilista causa en un accidente vial. El supuesto jurídico, se encuentra relacionado con el hecho jurídico, siendo diferentes ambos y el primero es la hipótesis normativa de cuya realización dependen las consecuencias de derecho. Se establece por la doctrina que

del hecho jurídico nace el efecto jurídico, esto es porque el ordenamiento jurídico toma en consideración a aquel hecho y vincula a él dicho efecto. Este efecto jurídico es producido por los hechos jurídicos, de la misma forma que el efecto nace de la causa. ⁽⁷⁸⁾

Ahora bien, respecto del acto jurídico se encuentran dos acepciones entre las cuales, la existencia de una manifestación de voluntad viene a marcar la diferencia existente entre ambas.

Por su parte, está el acto jurídico en sentido amplio, el cual son los comportamientos humanos en los cuales, sin existir voluntad manifiesta, producen consecuencias jurídicas, o bien, son aquellos en los que la voluntad no persigue necesariamente un fin jurídico preciso, sino fundamentalmente un fin práctico... el resultado se produce independientemente de que sea o no querido, esto es ex lege. ⁽⁷⁹⁾

Por otra parte, existen los actos jurídicos en sentido estricto, los cuales son actos de voluntad dirigidos a un fin práctico, de los que resultan efectos jurídicos que nacerán independientemente de la coincidencia entre el fin práctico y el fin jurídico. ⁽⁸⁰⁾

⁽⁷⁸⁾ Íbidem. p. 70. 71.

⁽⁷⁹⁾ Íbidem. p. 71. 72.

⁽⁸⁰⁾ Ídem.

La diferencia entre los actos jurídicos en sentido amplio y los actos jurídicos en sentido estricto, es la voluntad.

El Maestro Reynold Gutiérrez Villanueva, en su libro titulado la Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, establece que los negocios jurídicos constituyen manifestaciones de la voluntad dirigida a la producción de determinado efecto jurídico y a la que el Derecho objetivo reconoce como base del mismo, cumplidos los requisitos dentro de los límites que el propio ordenamiento establece. ⁽⁸¹⁾

En los negocios no hay una voluntad cualquiera, sino una voluntad dirigida a un fin, que es el tutelado por el ordenamiento jurídico.

Para la doctrina Italiana, el negocio jurídico serán aquellos actos de voluntad humana en que deliberada y consientemente se busca producir las consecuencias jurídicas por lo que las partes pretenden deliberada y libremente la protección de su interés jurídico a través de una declaración de voluntad, si se tiene una finalidad lícita. ⁽⁸²⁾

⁽⁸¹⁾ Ídem.

⁽⁸²⁾ ídem.

Uno de los elementos básicos del negocio jurídico, es la manifestación de la voluntad y para que éste tenga eficacia en el derecho objetivo, es necesario que sea exteriorizada.

La voluntad debe ser encausada a conseguir un fin, y no sólo un fin lícito, sino un fin que sea tomado en consideración por el Derecho y sea por él adecuadamente protegido. El contenido de la declaración tiene que dirigirse a provocar un efecto jurídico, o sea, a la constitución, extinción o modificación de una relación jurídica: A una voluntad con este contenido la llamamos voluntad del negocio

El derecho tiende a conseguir la autoreglamentación de los intereses particulares y lo consigue mediante el negocio jurídico, ese instrumento más calificado de la autonomía privada.

La Ley contempla de antemano la posibilidad del acto constitutivo de un sindicato de manera libre, sin autorización previa de autoridad alguna; sin embargo, es hasta ya efectuada la Constitución, cuando para su funcionamiento se requieren seguir ciertos lineamientos contemplados por la legislación laboral y sin cuya observancia el sindicato no podría operar.

La autonomía privada, tiene un límite y ese es el que el particular no puede crear el instrumento para regular

jurídicamente sus propios intereses, toda vez que debe utilizar lo que el ordenamiento prescribe y de la manera en que lo prescribe.

Se ha discutido constantemente cual es el papel de la voluntad en el acto jurídico. En el derecho civil se han sostenido tres posiciones:

I) La voluntad tiene un papel exclusivo y determinante

II) La voluntad concurre con la ley para producir las consecuencias y,

III) La voluntad cumple una función secundaria, correspondiendo a la ley el papel principal. ⁽⁸³⁾

Además de que la voluntad debe ser exteriorizada a través de la manifestación o declaración, es necesario que aquella se encuentre exenta de todo vicio, ya que toda falta o perturbación, del querer es causa de invalidez.

La voluntad, aún siendo interna participa del orden jurídico a través de la presencia de vicios como pudiera ser: El dolo y la mala fe.

⁽⁸³⁾ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano, Tomo I, Porrúa, México, 1981. p. 123.

El dolo es definido por el artículo 1815 del Código Civil para el Distrito Federal, como sigue: Se entiende por dolo en los contratos cualquiera sugestión o artificio que se emplee para inducir al error o mantener en él a algunos de los contratantes...

Rojina Villegas opina que el dolo no es en sí un vicio del consentimiento. Vicia la voluntad sólo en tanto que induzca a error, y que éste sea, además el motivo determinante de la misma. ⁽⁸⁴⁾

El dolo, como vicio de la voluntad, influye en la determinación de ésta. Propiamente el motivo que vicia la voluntad es el error provocado por las maniobras, que producen que la víctima incurra en el error.

Respecto de la mala fe el Código Civil la ha señalado como la disimulación del error de uno de los contratantes, una vez conocido aquél.

Para Rojina Villegas la mala fe es la disimulación del error por parte de un contratante una vez conocido, para que el otro se obligue, bajo esa falsa creencia, ésta también origina la nulidad del contrato, siempre y cuando el error en que incurrió voluntariamente la parte contratante, sea determinante

⁽⁸⁴⁾ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Op. Cit. p. 149.

de la voluntad. El dolo es motivo, porque implica maquinaciones o artificios para inducir al error. La mala fe es pasiva, porque simplemente se aprovecha un contratante del error en que la otra parte está incurriendo, y no se le advierte esa circunstancia, con la dañada intención de aprovecharse de ella. ⁽⁸⁵⁾

Con el negocio jurídico el individuo no viene a declarar que quiere algo, sino que expresa directamente el objeto de su querer, y éste es una regulación vinculante de sus intereses en las relaciones con otros. ⁽⁸⁶⁾

El sindicato se crea o nace de una reacción del proletariado en contra del capitalismo, al formarse un sindicato, sus miembros toman conciencia de que es imprescindible que entre ellos exista una estructura con el objeto de llevar por buen camino el desarrollo de la organización.

Se establecen pautas a seguir entre los miembros, normas jurídicas de carácter interno.

Otro elemento constitutivo del negocio jurídico es el objeto, motivo o fin. Nuestra legislación civil establece que no basta solamente en que el objeto sea lícito, sino que además

⁽⁸⁵⁾ *Íbidem.* p. 77. 78.

⁽⁸⁶⁾ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. *Op. Cit.* p. 78.

el fin determinante de la voluntad sea también lícito. El artículo 1831 del Código Civil señala que: El fin o motivo determinante de la voluntad de los que contratan tampoco debe ser contrario a las leyes del orden público ni a las buenas costumbres. ⁽⁸⁷⁾

No basta la licitud del objeto, sino también se requiere la del fin, pues si alguno de ellos fuera ilícito, nos situaríamos frente a la nulidad. El artículo 2225 de la legislación civil, establece que: La licitud en el objeto, en el fin o en la condición del acto produce su nulidad, ya absoluta, ya relativa, según lo dispone la ley. ⁽⁸⁸⁾

Será ilícito el hecho que sea contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres. El objeto deberá ser también posible física y jurídicamente.

Por último, tenemos la existencia de ciertos actos complementarios de los sujetos que intervienen en el negocio jurídico, o bien de terceros, ciertos modos rituales de manifestación de voluntad.

Esto es lo que se llama forma del negocio que es la manera o modo en que se pone en la declaración de voluntad, es decir, se trata del aspecto exterior que ésta última asume, estableciéndose que: En el negocio jurídico, la voluntad,

⁽⁸⁷⁾ Íbidem. p. 79.

⁽⁸⁸⁾ Íbidem. p. 81.

rodeada de toda clase de garantías, actúa libremente para la realización de un admitido y sancionado por la ley, tal y como lo es el sindicato, cuyo fin económico y social, lo reconoce el derecho a nivel constitucional en el artículo 123, así como la Ley Federal del Trabajo. Se ha criticado en virtud de que el negocio jurídico exige una serie de requisitos o actos complementarios llamados forma de la declaración, que no son otra cosa que elementos formales del acto constitutivo con el objeto de que el negocio así, tenga plena validez jurídica. Y por lo que atañe al sindicato, éste al manifestar sus miembros el deseo de agruparse para la defensa de sus respectivos intereses, deberán cumplir ciertos requisitos que la ley señala.

⁽⁸⁹⁾ Esto es una vez que los trabajadores manifiestan su voluntad para constituir un sindicato, deben cumplir con ciertos requisitos que la ley establece para que sea reconocido y en cambio en el negocio jurídico, se debe cumplir con los requisitos formales a fin de que dicho negocio tenga validez jurídica.

Por otra parte, se establece que existen ciertos negocios jurídicos, los cuales para ser perfectos requieren, además de las declaraciones de la voluntad de las partes y de un objeto lícito, de un acto de carácter oficial el cual consiste en la cooperación que para tal efecto preste un funcionario público y

⁽⁸⁹⁾ Íbidem. p. 82.

en el caso del sindicato, este es libre de toda injerencia de carácter oficial.

Dicha intervención oficial deberá aparecer hasta el momento del registro de sindicato, más no en el de su constitución. Esto consideramos que es acertado, en virtud de que si bien es cierto que el registro de los sindicatos queda sujeto al arbitrio de una autoridad, también lo es que en la constitución del mismo, hasta antes de su registro no hay intervención oficial alguna.

El Maestro Reynold Gutiérrez Villanueva considera que: El negocio jurídico es, en efecto, la naturaleza jurídica del acto constitutivo del sindicato, amén de que a éste podemos contemplarlo dentro de la clasificación de los negocios simples, es decir, aquellos que se agotan con la exclusiva declaración o el comportamiento de una sola persona, o también subjetivamente complejos, engendrados por varias personas que actúan en virtud de una común e idéntica legitimación para el negocio, o sea, sobre la base de una posición idéntica respecto a los intereses en juego, lo que confiere la investidura de una única parte. ⁽⁹⁰⁾

Apreciamos que ciertamente puede considerarse como la naturaleza jurídica del acto constitutivo del sindicato al

⁽⁹⁰⁾ Íbidem. p. 83.

negocio jurídico, en virtud de que con la manifestación de voluntad de los trabajadores que tienen o persiguen un fin común, que es el de agruparse o unirse para la defensa de sus intereses, se puede incluir a aquel dentro de la categoría de los negocios jurídicos, debiendo cumplirse posteriormente con ciertos requisitos que establece la ley, para que el mismo sea reconocido y tenga personalidad jurídica para actuar, como persona moral.

4.2 SINDICATO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA

Sí, hemos expresado que los trabajadores de confianza, prestan un servicio personal subordinado al empleador y que de acuerdo a la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, el Convenio 87, de la Organización Internacional del Trabajo, que es norma obligatoria en nuestro país y la Ley Federal del Trabajo, dispone que los 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.

De acuerdo a la normatividad de nuestra ley reglamentaria, la coalición de trabajadores de confianza, será el primer acto que realizaran en ejercicio de la libertad sindical.

Obedeciendo la interpretación de nuestros textos legales la coalición se diferencia del sindicato, por su temporalidad, es decir, mientras que el sindicato puede ser permanente o por tiempo determinado, la coalición es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes e inclusive cuando por alguna razón se desconozca al sindicato se tendrá que recurrir a la coalición para reivindicar los derechos de los trabajadores, mediante la huelga, ya que este es un derecho de los trabajadores y no de los sindicatos.

Por tanto la coalición será un acuerdo temporal de trabajadores de confianza para la defensa de sus intereses comunes; en tanto que el sindicato será la asociación de trabajadores de confianza para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

A este respecto el maestro Mario de la Cueva manifiesta: Que los principios e instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, la libertad de coalición, la libertad y el derecho sindicales, la libertad de negociación y contratación colectiva y el derecho de huelga, se aplica invariablemente a estos trabajadores. ⁽⁹¹⁾

⁽⁹¹⁾ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo I, p. 460.

Por lo que concluimos que el derecho de asociación profesional ha sido consagrado constitucionalmente para todos los trabajadores y nada más desacertado que la idea de que los trabajadores de confianza no tienen derechos.

4.3 REQUISITOS PARA LA FORMACIÓN DE SINDICATOS

En la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, encontramos la base de la vida sindical. Principios de sustento y de desarrollo de los sindicatos, que también están en el Convenio 87, Ley Suprema de toda la unión y de la Organización Internacional del Trabajo:

I. El artículo 123 Constitucional. En su fracción XVI se establece que los trabajadores como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

II. La Ley Federal del Trabajo en vigor, señala la constitución de los sindicatos dominada por el principio consagrado en su artículo 357, los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Esto significa que se trata de un acto libre.

III. El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. En su artículo 2 faculta a los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

En cuanto negocio jurídico, la constitución de los sindicatos exige que se den los elementos esenciales y que se reúnan los requisitos de validez. Como veremos después, la conjunción de los elementos esenciales y de los requisitos de validez crea la nueva personalidad moral.

La formación sindical requiere la cumplimentación de una serie de requisitos, que podríamos dividir en: Requisitos de fondo y requisitos de forma.

En relación con los primeros, diremos que son fundamentales para la existencia del grupo sindical: Que exprese su finalidad de la organización, la cual es precisamente el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores que han constituido el sindicato. (artículo 356): Es condición necesaria que el sindicato debe formarse por lo menos de veinte trabajadores; esto es, que los integrantes del sindicato sean precisamente trabajadores de confianza en servicio activo, entendiéndose por tales no sólo los que presten servicios a un patrón en el momento de que la

solicitud se presente ante el órgano estatal correspondiente, sino también aquellos trabajadores que han sido desplazados dentro de un periodo de treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro y aquella en que dicho registro sea otorgado. La disposición anterior tiene como finalidad evitar que un desplazamiento de trabajadores por parte del patrón reduzca el número de la cifra mínima.

En cuanto a los requisitos de forma: Primero, como piedra angular de dicho procedimiento, se requiere una constancia de asamblea constitutiva; esto es, que se hayan reunido previamente los integrantes y de ahí hayan manifestado su intención de integrarse en sindicato, con el acta correspondiente a la misma.

Segundo, que se nombre una directiva que los representará de ahí en adelante; la formación del estatuto sindical, los cuales constituyen la base fundamental de la organización de los sindicatos.

Consideramos que por las razones expuestas que concebir la posibilidad de constituir sindicatos como un beneficio individual y no como un derecho de clase de imprescindible ejercicio colectivo, resulta inaceptable.

4.4 ESTATUTOS SINDICALES

El derecho interno que regula la vida y actividad de la asociación profesional de los trabajadores reside en su estatuto.

El Doctor Néstor de Buen lo define 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. ⁽⁹²⁾

Así, tenemos que por disposición de la ley, el estatuto es un derecho autónomo de la organización, pero debe amoldarse a los lineamientos siguientes: En primer término, todo sindicato debe tener una denominación que lo distinga de los demás; un domicilio y el señalamiento de los objetivos que se propone; la duración del sindicato y a falta de ésta se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado; las condiciones para admitir a nuevos miembros, así como las obligaciones y derechos de los asociados.

La expulsión de trabajadores pertenecientes al sindicato, debe quedar sujeta a normas que preserven el derecho individual de cada miembro; por cuanto a la aplicación de

⁽⁹²⁾ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. Tomo II, p. 747.

correcciones disciplinarias queda regulada por los motivos y procedimientos que señala el mismo.

Para los casos de expulsión, ésta solo puede ser decretada por asamblea de trabajadores, la que debe oír al trabajador afectado, estudiar las pruebas del caso y ser aprobada, cuando proceda, por una mayoría de las dos terceras partes de los miembros.

El órgano supremo de decisión general del sindicato está constituido por la asamblea, por lo que en el estatuto se debe señalar la forma de convocarla, la época de su celebración y el quórum requerido para sesionar. En la ley reglamentaria da la posibilidad de que la asamblea se realice cuando no se convoque oportunamente a las previstas en los estatutos, lo cual garantiza la libertad de expresión de los trabajadores sindicados.

En este caso, cuando los trabajadores representan un mínimo de treinta y tres por ciento de la totalidad de los miembros del sindicato, podrán solicitar a la directiva que convoque a la asamblea, y si ésta no lo hace, los solicitantes podrán hacer la convocatoria y realizar la asamblea, pero la validez de la misma y de las decisiones que tome tiene como requisito la concurrencia de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato y que las resoluciones se adapten

por voto del cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato, por lo menos.

Igualmente, el estatuto sindical debe contener los procedimientos para la elección de la directiva, la duración de la misma, las normas para adquisición, administración y disposición del patrimonio sindical, el monto y forma de cobro de las cuotas que los socios aporten, la forma y términos para la rendición de cuentas y para liquidar el patrimonio sindical. (Artículo 371).

En síntesis, el estatuto se relaciona de tal manera al sindicato que no es posible concebir la existencia jurídica de un sindicato que carezca del estatuto.

4.5 EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS

Se ha señalado que el registro es la piedra angular de la actuación externa de los sindicatos. Así también se menciona que es el acto que otorga personalidad jurídica al sindicato y con ello, la posibilidad de actuar en la vida jurídica de la sociedad, cumpliendo con sus tareas esenciales.

Al quedar debidamente constituido un sindicato desde ese momento existe, sin embargo, algunos piensan que con la personalidad jurídica se está adquiriendo la capacidad de tener derechos y obligaciones, es decir, de actuar jurídicamente en

los actos de la colectividad. Por lo cual, con el registro no se constituiría el sindicato, sino que se le reconocerá personalidad jurídica y capacidad de ejercicio.

El maestro Mario de la Cueva señala que el registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido. Establece que es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo. ⁽⁹³⁾

Por su parte el Doctor Néstor de Buen, señala que el registro es un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley. En esta medida el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los sindicatos y puede operar, aún presuntivamente, cuando el registro se otorga automáticamente, esto es, porque el órgano registral no ejerció oportunamente su derecho a la crítica. ⁽⁹⁴⁾

Para Alfredo J. Ruprecht, el registro se trata de un típico acto administrativo, ya que por su intermedio se concede el reconocimiento a un sindicato que ha cumplido con todos los preceptos exigidos por la ley. Es una condición suspensiva legal, pues de ella depende el nacimiento de la capacidad del sindicato.

⁽⁹³⁾ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II, p. 337

⁽⁹⁴⁾ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. Tomo II, p. 754.

No se trata de un acto jurisdiccional, pues no se resuelve un conflicto preexistente, sino la ejecución de un acto. ⁽⁹⁵⁾

Para el citado autor, hay dos sistemas de inscripción de los sindicatos, el que solo exige la inscripción de los estatutos y en el que, además de ello, debe demostrarse que se ha cumplido con todos los requisitos legales. ⁽⁹⁶⁾

Una vez que se satisfacen los requisitos para el registro del sindicato, y presentada la solicitud del registro ante la autoridad, ésta debe resolver dentro de un término de sesenta días y si no lo hace, los solicitantes podrán requerirla para que se dicte resolución y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando la autoridad obligada dentro de los tres días siguientes a expedir la constancia respectiva. (Artículo 366 párrafo segundo).

El registro de los sindicatos podrá negarse únicamente: Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356 de la ley de la materia; si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364 de dicha ley; si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365 de la ley en comento, artículos a los que nos hemos referido

⁽⁹⁵⁾ RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM. México, 1980. p. 105.

⁽⁹⁶⁾ Ídem.

anteriormente al hablar de los requisitos para la constitución de los sindicatos.

El maestro Néstor de Buen, distingue dos momentos en la vida de los sindicatos: Su constitución y su registro, estableciendo que la constitución del sindicato es anterior a su registro, no puede registrarse lo que no existe. Argumenta que la personalidad jurídica a un sindicato se le atribuye cuando están legalmente constituidos; por lo que la personalidad jurídica resulta del acuerdo de constitución y no del acto registral de la autoridad. Para dicho autor, la función del registrado, con relación a la personalidad y capacidad de los sindicatos, como medio de control estatal sobre el sindicalismo, y en ese sentido práctico, como una condición suspensiva cuya realización determina la capacidad jurídica de los sindicatos. El acto de registro, se entiende como la mera constatación por parte de la autoridad, de haber quedado constituido el sindicato. ⁽⁹⁷⁾

El maestro Miguel Borrell Navarro, establece que la obligación legal de tener que registrar la constitución de un sindicato ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, que establece la ley laboral, incumple con el convenio 87 que suscribió y ratificó nuestro país con la Organización Internacional del Trabajo, en el que

⁽⁹⁷⁾ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. p. 83.

se establece que los sindicatos y organizaciones de trabajadores y patronos tienen personalidad jurídica desde el momento en que sus integrantes deciden constituirse como tales. ⁽⁹⁸⁾

Como ya lo mencionamos anteriormente, consideramos que la personalidad jurídica de los sindicatos, se adquiere desde el momento en que queda constituido el mismo y no con la obtención de su registro, el cual sólo se traduce en la constatación por parte del Estado de que efectivamente el sindicato cumplió con los requisitos legales para su constitución.

4.5.1 OBSTACULOS PRACTICOS AL REGISTRO SINDICAL

Hay quienes establecen que el carácter declarativo del acto de registro, ha devenido en una facultad constitutiva y trascendental del Estado, la cual controla el nacimiento de los sindicatos, siempre al amparo de interpretaciones torcidas de la ley y con un alto grado de discrecionalidad, la autoridad niega o retarda el registro por alegadas insuficiencias jurídicas imputables a los promoventes.

Como la declaración de incompetencia, en la cual la autoridad sostiene que debe abstenerse de conocer la solicitud

⁽⁹⁸⁾ BORRELL NAVARRO, Miguel. g, 4ª ed. Sista, México, p. 419.

del registro por razones tales como la pertenencia de los trabajadores a otro apartado constitucional, o que debe conocer la solicitud una autoridad local.

En algunos casos la autoridad pide el requisito de acreditar la relación laboral, por medio de una diligencia de inspección ordenada por ésta misma para tal fin, así también pide la presentación de documentos probatorios de cada uno de los afiliados, requisitos que casi siempre van acompañados de otros que pueden caracterizarse como una especie de refrendo patronal, el cual consiste en la certificación del patrón de agremiados. Desafortunadamente en estos casos se encuentra la voluntad del patrón de desconocer como tales a sus trabajadores.

En ocasiones se declara la imposibilidad de otorgar el registro sindical aduciéndose problemas relacionados con la naturaleza de las relaciones establecidas entre el patrón y los solicitantes.

Se alegan que concurren indebidamente en la organización trabajadores de base y de confianza, o incluso que se trata de empleados por honorarios, los cuales no se encuentran sujetos a una relación de trabajo, sino relaciones establecidas bajo la legislación civil.

Las observaciones estatutarias suelen ser otro de los obstáculos al nacimiento de los sindicatos, según éstas, la autoridad considera que el estatuto no se ajusta a lo dispuesto en la ley y requiere al peticionario para cambiar la redacción de algún artículo, lo precise o lo suprima definitivamente. Entre otras observaciones, se objetan disposiciones relacionadas con el quórum requerido para tomar decisiones la forma de convocar a las Asambleas, el establecimiento de cuotas sindicales extraordinarias y normas relacionadas con el patrimonio sindical.

Hay ocasiones, en que la autoridad requiere que se compruebe frente a un designado por ella, que en realidad existe la voluntad de los agremiados de constituir el sindicato que quiere registrase, esto lo lleva a cabo mediante una diligencia soportada en un interrogatorio que realiza con o sin intervención del sindicato y en ocasiones frente al patrón o integrantes de otro sindicato con los que los trabajadores interesados están en desacuerdo.

Otras objeciones consisten en que en el centro de trabajo existe una organización sindical titular del contrato colectivo que representa el mayor interés profesional. Sin duda, una de las más recurrentes medidas es la del silencio, esto es, cuando la autoridad no emite respuesta alguna o formula reiteradas observaciones, con el propósito de no dictar resolución alguna.

El maestro Arturo Alcalde Justiniani, quien colaboró en la obra Libertad Sindical establece que los obstáculos referidos, obedecen a finalidades diversas como la dilación, a fin de conformar el marco en que se desenvolverá la futura organización. En otros casos se trata de disuadir de la constitución del sindicato, así como también se trata de evitar a toda costa la creación de un sindicato independiente, aún en franca violación a la ley. ⁽⁹⁹⁾

4.5.2 LA CONSTANCIA DEL REGISTRO

En los artículos 366 y 367 de la ley reglamentaria hace referencia al documento en que la autoridad manifiesta que ha otorgado el registro, identificándolo como constancia o resolución.

Es en realidad un acuerdo administrativo que se da a conocer mediante oficio.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al otorgar el registro, debe dar aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y ese registro surte efectos ante toda clase de autoridad. El mismo valor tiene el registro otorgado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

⁽⁹⁹⁾ BOUZAS J., Alfonso y/os. Libertad Sindical. UNAM, México, 1999. 40-46.

4.5.3 LA CANCELACIÓN DEL REGISTRO

Para proceder a la cancelación de su registro del sindicato, no debe de seguir el mismo procedimiento para obtenerlo, ya que existen, por parte de los elementos pertenecientes al sindicato, derechos adquiridos; en este caso, debe demandarse su cancelación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

A propósito de la cancelación de los registros sindicales, se atiende a dos cuestiones distintas: Las causas y el procedimiento.

La ley reglamentaria señala en su artículo 369, las causas de cancelación:

- a) En caso de disolución del sindicato.
- b) Que el sindicato deje de tener los requisitos legales.

En cuanto al procedimiento, la cancelación habrá de tramitarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, párrafo primero del artículo en comento o siempre en vía jurisdiccional, que es lo que señala el artículo 370 de la ley referida, prohibiéndose la disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa establecido en el artículo en comento.

4.6 PERSONALIDAD JURÍDICA DE LOS SINDICATOS

El Sindicato de los Trabajadores de Confianza en base a la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, disfruta de todos los beneficios derivados de dicha fracción; por ende, tanto el sindicato que haya sido registrado por las autoridades conforme a la ley de la materia, el que por cualquier circunstancia no hubiese sido registrado, gozará de personalidad jurídica para todos los efectos pertinentes.

Por lo que cabe decir, que la personalidad jurídica del sindicato de trabajadores de confianza por mandato constitucional debe reconocerse a partir de su constitución, ya que sus relaciones con el Estado no son públicas, sino sociales, pues el sindicato perseguirá siempre la reivindicación de los derechos de sus agremiados.

Nacimiento y efectos de la personalidad jurídica de los sindicatos al analizar en el capítulo anterior lo referente al registro de los sindicatos, manifestamos que la personalidad de los sindicatos nace desde su constitución, de tal suerte que el registro es únicamente el elemento que sirve para autenticar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones.

En ese sentido debe interpretarse el artículo 374 de la ley de la materia que dice que los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas.

Se concluye que la personalidad de los sindicatos de trabajadores de confianza 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.

4.7 TOMA DE NOTA

El artículo 374 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, señala que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el artículo 364 de la ley reglamentaria, a través del registro a que se refiere el artículo 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, por ser éste un procedimiento meramente administrativo.

Consecuentemente la toma de nota deberá ser otorgada al cumplimentarse los requisitos señalados con antelación por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de su Dirección General de Registro de Asociaciones, conforme a lo establecido en su artículo 20 fracciones III y IV de su Reglamento Interior de la misma que señalan:

Corresponde a la Dirección de Registro de Asociaciones:

- III. Determinar la procedencia de los cambios de directiva de los sindicatos y de las secciones que los integran, así como de las federaciones y confederaciones; de las altas y bajas de sus agremiados, y de las modificaciones a sus estatutos, así como efectuar la toma de nota de dichos cambios y modificaciones, en su caso;
- IV. Expedir a los interesados las constancias de los registros y de las tomas de nota a que se refieren las fracciones anteriores y visar, en su caso, las credenciales correspondiente.

A este respecto la llamada toma de nota significa el registro que hace la autoridad de que un sindicato ha quedado constituido o de que un sindicato a nombrado a sus dirigentes. La autoridad laboral no tiene que resolver nada en estos casos, se limita a constatar si dentro del proceso electoral se respetan los puntos estatutarios de la asociación gremial, así como verificar que se hayan cumplido las etapas señaladas en los propios estatutos sindicales, pero no puede intervenir como autoridad electoral para validar dicha elección.

En caso de que haya controversia respecto a la validez de una elección sindical, los propios agremiados tendrán que plantear su conflicto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje,

sin que sea necesario el pronunciamiento al respecto de la autoridad administrativa laboral.

Resumiendo, la autoridad administrativa laboral no puede erigirse en autoridad electoral con respecto a las elecciones gremiales, en caso de controversia por la validez de la elección, se promoverán juicios ante los órganos jurisdiccionales.

4.8 OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

La ley se ocupa de esta cuestión en su artículo 377

I. Proporcionar los informes que le soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato.

Consideramos que la aparente limitación que se nota en la frase final, no es una limitación, porque todos los actos sindicales se refieren a la actividad de los sindicatos como tales.

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de sus estatutos, acompañado por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.

Esta obligación tiene por objeto afirmar la personalidad de los dirigentes ante todas las autoridades y también frente a los particulares.

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

Refiere dicho informe sobre los cambios que se operen, para que, en cualquier tiempo, éste legalmente acreditada la representación sindical.

Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que le extiende la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones, aun cuando se hayan registrado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

También en esta fracción, del informe que se rinda sobre las altas y bajas de sus miembros del sindicato, a fin de considerarlo cuando se eligen representantes del trabajo y del capital ante las juntas de conciliación y arbitraje.

4.9 DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

De acuerdo a lo establecido en los artículos 379 y 380 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos pueden disolverse por dos causas:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren. El número de votos depende del número de miembros del sindicato, pero además siempre será necesario acudir ante la autoridad (Junta de Conciliación y Arbitraje), para que se haga la declaración correspondiente.

- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Consideramos que el supuesto anterior puede darse, cuando los miembros de un sindicato presten su trabajo en una empresa que va a ejecutar una única obra determinada.

Cuando se disuelve el sindicato el artículo 403 de la ley en comento, señala que las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

Habremos de iniciar este apartado con la definición que da del patrimonio nuestro ilustre maestro Don Antonio de Ibarrola, en su gran obra (Cosas y Sucesiones), que establece

que es el conjunto de los derechos y compromisos de una persona, apreciables en dinero.

En consecuencia, el patrimonio tiene un aspecto activo y otro pasivo, por lo que nos ocuparemos del aspecto activo.

Derechos o bienes que pueden integrar el patrimonio activo:

Encontramos dos rubros para este señalamiento, las cuotas sindicales y otros bienes.

La base principal y normalmente única, son las cuotas sindicales, la suma de dinero, un porcentaje sobre el salario, que debe pagar periódicamente cada trabajador al sindicato del que forma parte.

El sindicato se constituye por y para los trabajadores en la asamblea constitutiva, pero como toda institución, necesita un patrimonio que le permita realizar sus finalidades. De ahí la obligación de los sindicatos de contribuir al sostenimiento de su organización profesional. ⁽¹⁰⁰⁾

⁽¹⁰⁰⁾ DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit. Tomo II. p. 360.

La liquidación del patrimonio sindical, cuando se disuelve el sindicato debe llevarse a cabo de conformidad con las normas consignadas en los estatutos.

El artículo 380 de la ley de la materia en vigencia, señala que a falta de disposición expresa en los estatutos, parará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Con lo anterior damos por finalizado nuestro cuarto capítulo y procedemos a reseñar nuestra propuesta y a detallar nuestras conclusiones.

PROPUESTA

En base a los referidos motivos, estimo oportuno una reforma a la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, donde se verifique la modificación del contenido establecido por el artículo 182, actualmente en vigencia: Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas (sic) a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento, para incluir su derecho a sindicalizarse, reformándose el precepto en comento para quedar en los siguientes términos:

Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rija para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento, teniendo en consecuencia derecho a sindicalizarse para la defensa de sus respectivos intereses.

La reforma a dicho precepto, traería consigo la derogación del artículo 183 de la ley de la materia, por resultar incoherente y discriminatorio en nuestro sistema jurídico.

Finalmente, estimo que la categoría de trabajadores de confianza apenas insinuada en otras legislaciones, que surge

en nuestro país para efectos meramente de exclusión de la contratación vía sindicato, a la fecha resulta vergonzosa y ya no funciona porque la misma como se encuentra regulada, está preceptuado tal y como ha quedado visto; por ello es importante su discusión dentro de la agenda de reformas que ha quedado pendiente por varias legislaturas, en beneficio de la construcción de un Estado plural, democrático y diversificado para el siglo actual en la República Mexicana.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El sindicato de trabajadores de confianza, se formará de acuerdo a los requisitos de fondo y forma establecidos en la ley para la formación de todo sindicato; los requisitos de fondo formarán la estructura sociológica y los de forma se encargarán del procedimiento y formalidad para la legal organización de dicho sindicato.

SEGUNDA. En México, a partir de la apertura económica o mejor dicho, de la política neoliberal aplicable, las relaciones laborales se vieron confrontadas frente a cambios drásticos y con ello, considero que hoy más que nunca el tema de los trabajadores de confianza es un tema estratégico para nuestro país, el cual en la actualidad representa poco o nulo interés frente a los sindicatos formalmente constituidos, por la razón principal de que no conciben que éstos puedan representar la fuerza política que requiere el sindicalismo actual, no sólo en términos numéricos sino en la profesionalización.

TERCERA. En la actualidad, hay un uso extensivo y abusivo de contratación bajo este concepto debido a la permisividad que otorga la ley, lo cual se convierte en un severo problema que limita y menoscaba el ejercicio de los derechos de esta categoría de trabajadores, por ser un modelo superflexible que únicamente beneficia al patrón.

CUARTA. En virtud de que la perspectiva de contratación de los trabajadores de confianza va en aumento, en impostergable verificar ciertas reformas constitucionales tendientes a la protección no solamente del trabajador de confianza como tal, sino del trabajador de confianza como ser humano; por tal motivo, considero importante la modificación del artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo que actualmente establece: Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas (sic) a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento, para incluir su derecho a sindicalizarse, reformándose el precepto en comento, quedando su redacción en los siguientes términos:

Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento, teniendo en consecuencia derecho a sindicalizarse para la defensa de sus respectivos intereses, con la consecuente derogación del artículo 183 del mismo cuerpo legal, por resultar incompatible con la modificación propuesta al artículo 182.

QUINTA. Estando consciente que la reforma integral del Estado dentro de la cual debe verificarse la propuesta de este

trabajo, es una labor difícil pero necesaria, confiamos que en las próximas legislaturas predomine el recto criterio de nuestros legisladores, mismas que hará posible la consolidación del Estado mexicano que requiere el presente siglo y que todos los días la sociedad reclama.

Fuentes Consultadas

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, S.A., México, 1995.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. 1ª ed., U.N.A.M., México, 1990.

BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México, 1987.

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

BOUZAS Alfonso J. y/os. Libertad Sindical, U.N.A.M., México 1999.

CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917, 6ª ed., Porrúa, México, 1983.

CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Sista, México, 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza. 1ª ed., Trillas, México, 1993.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México, 1998 (reimp. 2001)

DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1998.

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

DÁVALOS MORALES, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, 5ª ed., Porrúa, México 2008.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. 19ª ed., Porrúa, México 2009.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo II. 2ª ed., Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa, México 1986.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derechos del Trabajador de Confianza. 2ª ed. U.N.A.M., México 1980.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. 6ª ed., Porrúa, México, 1980.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.II., 6ª ed., Porrúa, México, 1991.

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

HAURIUO, Maurice. Principios del Derecho Público y Constitucional, Trad. de C. Del Castillo Ruiz, Reus, Madrid, 1927.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, 3ª ed., Porrúa, México, 1990.

MORENO DIAZ, Daniel. El Congreso Constituyente de 1917, U.N.A.M., México, 1967.

PARRA PARDO, Manuel Germán. Historia del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado, Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, México.

POLO BERNAL, Efraín. Manual de Derecho Constitucional, Porrúa, México, 1998.

RECASENS SICHES, Luis. Tratado General de Filosofía del Derecho, 7ª ed., Porrúa, México, 1981.

REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El artículo 123 Constitucional, IMSS, México, 2000.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano, Porrúa, México, 1980.

RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo de Trabajo. U.N.A.M., México, 1980.

RUSSOMANO, Mozart V., Principios Generales del Derecho Sindical, Instituto de Estudios Políticos, España, 1977.

SANCHEZ BRINGAS, Enrique. Derecho Constitucional, 4ª ed., Porrúa, México 1981.

SIDAOUI, Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1981.

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

Legislación, Diccionarios y Enciclopedias

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, "Autonomía, Investigación y Docencia", Revista de la Facultad de Derecho, Número 114, U.N.A.M., México, 1997.

Diccionarios y Enciclopedia

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo, Porrúa, México, 1998.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, T. II. 2ª ed., Porrúa, México, 1987.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, T. III. 2ª ed., Porrúa, México, 1985.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, T. III. 1ª ed., Porrúa, México, 2011.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, T. IV. 2ª ed., Porrúa, México, 1987.

GONZÁLEZ, Luis. El Liberalismo Triunfante, en Historia General de México, T. III. 1ª reimpresión, SEP. México, 1981.

PRONTUARIO TEÓRICO PRÁCTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO, 5ª ed., Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 2005.

Otras Fuentes

ECHEVERRÍA RUIZ, Rodolfo. Política y Sindicatos en México, (Tesis Recepcional), México. 1968.

ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. 1981.

Sitios Web

www.juridicas.unam.mx 22/03/2010

Legislación y Jurisprudencia

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Asamblea Legislativa del Distrito Federal, IV Legislatura.

Código Civil para el Distrito Federal, 2ª ed., Sista, México, 2008.

Convenio Número 87 de la OIT, Diario Oficial de la Federación. Tomo CLXXXII, 1950.

Ley Federal del Trabajo de 1931. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1981.

Ley Federal del Trabajo de 1970. 4ª edición. Porrúa. México, 2009.
Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación. Tomo DCLXII, México. 2008.

Tesis Aislada. Registro: 223,087. “Trabajadores de Confianza, Determinación de la Categoría de”. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VIII, Mayo de 1991, p. 321.

Jurisprudencia: 2ª/J.3/99. “Contrato y Convenios Colectivos en Materia de Trabajo”. Pueden modificarse sin tener que cumplir el procedimiento establecido en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo”. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX. Enero de 1999, p. 27.

AMPARO DIRECTO 10716/92 “Preferencia de derechos para ocupar en puesto vacante o de nueva creación, La Solicitud de. Debe ser presentada por el trabajadores ante el sindicato cuando el contrato colectivo de trabajo contenga la cláusula de admisión por ingreso”. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XI, Febrero de 1993. p. 303.

Tesis de Jurisprudencia: 4ª/J.31/93. “Aviso Escrito de Despido. Cuando se separa al trabajador por requerimiento del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo en aplicación de la cláusula de Exclusión, el patrón no está obligado a dar el”. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Octava Época, Tomo LXVIII, Agosto de 1993, p. 17.

Hemerografía

GARCÍA MAYNEZ Eduardo. “Autonomía, Investigación y Docencia”, Revista de la Facultad de Derecho, número 114. U.N.A.M., México, 1997.

SANTOS AZUELA, Héctor y/os. “La Organización Profesional y los Derechos Humanos”, Revista Laboral, Número 130, México, 2003.

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación. Tomo DCLXII, México. 2008.

Tesis Aislada. Registro: 223,087. "Trabajadores de Confianza, Determinación de la Categoría de". Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VIII, Mayo de 1991, p. 321.

Jurisprudencia: 2ª/J.3/99. "Contrato y Convenios Colectivos en Materia de Trabajo". Pueden modificarse sin tener que cumplir el procedimiento establecido en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo". Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX. Enero de 1999, p. 27.

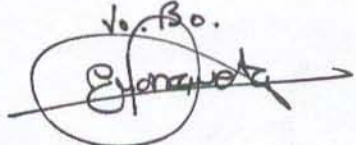
AMPARO DIRECTO 10716/92 "Preferencia de derechos para ocupar en puesto vacante o de nueva creación, La Solicitud de. Debe ser presentada por el trabajadores ante el sindicato cuando el contrato colectivo de trabajo contenga la cláusula de admisión por ingreso". Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XI, Febrero de 1993. p. 303.

Tesis de Jurisprudencia: 4ª/J.31/93. "Aviso Escrito de Despido. Cuando se separa al trabajador por requerimiento del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo en aplicación de la cláusula de Exclusión, el patrón no está obligado a dar el". Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Octava Época, Tomo LXVIII, Agosto de 1993, p. 17.

Hemerografía

GARCÍA MAYNEZ Eduardo. "Autonomía, Investigación y Docencia", Revista de la Facultad de Derecho, número 114. U.N.A.M., México, 1997.

SANTOS AZUELA, Héctor y/os. "La Organización Profesional y los Derechos Humanos", Revista Laboral, Número 130, México, 2003.

ve. Bo.

07. X. 2011