



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

**“LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES
REGIDOS POR EL APARTADO “B” DEL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL. SU ALCANCE JURÍDICO”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

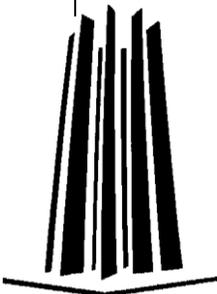
P R E S E N T A:

OSCAR RUBIO GONZÁLEZ

ASESOR:

LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO

MÉXICO, ARAGÓN 2012





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.

LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES REGIDOS POR EL APARTADO
“B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. SU ALCANCE JURÍDICO.

ÍNDICE

Introducción.	I
Capítulo I.	
Trascendencia y dimensiones de la libertad sindical en el derecho laboral mexicano.	
I.1 Frente a los trabajadores.	4
I.2 Frente al Estado.	9
I.3 Frente a las organizaciones sindicales.	18
Capítulo II.	
La libertad sindical de los trabajadores en general.	
II.1 El artículo 123 constitucional.	24
II.2 El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.	44
II.3 Los artículos 115 y 116 Constitucionales.	56
II.4 La Ley Federal del Trabajo.	61
Capítulo III.	
Regulación de la libertad sindical de los trabajadores burocráticos.	
III.1 Trabajadores regidos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por las leyes estatales.	71
III.2 Trabajadores de la banca de desarrollo.	76
III.3 Trabajadores de confianza.	85
Capítulo IV.	
Obstáculos a la libertad sindical de los trabajadores regidos por el apartado “B” del artículo 123 constitucional.	
IV.1 Integración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	97
IV.2 El principio de unicidad sindical.	102
IV.3 Limitantes establecidas en la ley ordinaria.	112
IV.4 La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).	123
Capítulo V.	
Medidas para garantizar la libertad sindical de los trabajadores burócratas de nuestro país.	

V.1 Aplicación de lo dispuesto en el apartado “B” del artículo 123 constitucional y derogación de normas atentatorias de la libertad sindical contenidas en las leyes reglamentarias.	131
V.2 Aplicación práctica del convenio 87 de la O. I. T.	137
V.3 Creación y aplicación de normas relativas y vinculatorias a la libertad sindical acordes con nuestra Constitución Política, con el Convenio 87 de la OIT y con una democracia verdadera.	140
Conclusiones.	147
Fuentes consultadas.	152

CAPITULO I.- TRASCENDENCIA Y DIMENSIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

A).- FRENTE A LOS TRABAJADORES.

B).- FRENTE AL ESTADO.

C).- FRENTE A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

FRENTE A LOS TRABAJADORES

En materia de sindicalismo, México, al igual que el resto de los países denominados “en vías de desarrollo”, no ha tenido los avances requeridos. Las agrupaciones sindicales –salvo contadas excepciones- siguen sin justificar el fin de su creación “la defensa del interés profesional de sus agremiados”; por el contrario, sindicatos de membrete pululan por doquier como negocio personal y/o familiar del líder que los encabeza; en tanto, los trabajadores, se ven obligados a aceptar un sindicalismo de tan baja ralea por los medios de control imperantes, además de no contar con condiciones, ni interesarse en buscarlas, para enfrentar un cambio de modelo.

En nuestro país el grueso de los trabajadores está desinformado, desconocen cuestiones elementales sobre sus derechos esenciales, más aún de sindicalismo, el tema aunque les compete, no es de su interés. De los pocos que cuentan con información, casi siempre precaria, un grupo reducido confía en los sindicatos. Las agrupaciones sindicales son vistas por los trabajadores como negocio del líder en turno; la mayoría no están interesados en integrarse voluntariamente a los gremios de su sector, institución y/o empresa, y el hecho de que ésta mayoría se encuentra sindicalizada, obedece a la práctica común de aceptar como trabajadores únicamente a aquellos que ingresen previamente o admitan su inclusión en el padrón de socios del sindicato que detente la titularidad o administración de la contratación colectiva dentro de la negociación y/o institución a la que se prestará el servicio, lo que la doctrina denomina como cláusula de exclusión por ingreso, y que en realidad es un medio que coacciona al trabajador como requisito previo para obtener trabajo.

Con los trabajadores al servicio del Estado pasa lo mismo. “un ejemplo sobresaliente se acredita al momento en que un trabajador ingresa a laborar a la entidad pública, si bien la cláusula de exclusión por ingreso está prohibida por disposición del artículo 76 de la Ley burocrática en la práctica todos los

trabajadores de base de las grandes dependencias son afiliados automáticamente por computadora, o sea desde su primer recibo aparece su descuento de cuota sindical, conformándose el trabajador con esta aplicación ya que oponerse a ella significaría un reto difícil de superar, sobre todo si tomamos en cuenta que durante los primeros meses carece de estabilidad en el empleo, pudiendo ser separado mediante la llamada nota desfavorable en el expediente.”¹

Es evidente que la afiliación coaccionada restringe el derecho humano de libre asociación en perjuicio de los trabajadores, mermando desde un inicio su credibilidad en la agrupación sindical a la que se ve forzado a ingresar. Aún cuando se reconoce la nobleza que encierra la cláusula de exclusión por ingreso, que, como acertadamente señala el Maestro Mario de la Cueva “sirve para preservar la unidad en las agrupaciones sindicales”, en la práctica queda demostrado que casi siempre el objetivo real es ajeno a la obtención del beneficio colectivo, ya que en casi todos los casos la cláusula se utiliza como medio de control y sanción para trabajadores considerados incómodos.

Es lógico que un trabajador que es coaccionado a ingresar a un sindicato so pena de perder la oportunidad de empleo; desde su afiliación desconfíe de la agrupación a la que se ve orillado a pertenecer, si bien, en contadas ocasiones, sorprendido se percata de que la asociación sindical de la que pasa a formar parte en verdad defiende sus derechos, comprobando con agrado que la afiliación inicial sirvió para preservar la unidad sindical honesta y comprometida. Lamentablemente, como se ha señalado, en casi todos los casos el trabajador se encuentra ante un mundo sindical de decepción, que no vela por el respeto de sus derechos, ni intenta mejorar su situación.

¹ ALCALDE Justiniani, Arturo, coordinador Néstor de Buen Lozano, Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Gobierno del Estado de Tlaxcala. Edición única. Pág. 284.

Representantes sindicales que viven en una opulencia escandalosa, con viajes por doquier, enormes lujos y propiedades de las que ningún trabajador ordinario puede generar con su salario, son sólo algunas de las prebendas que se obtienen por ser el *líder* de la organización y controlador de las cuotas sindicales, aunado al compromiso patronal de *poner en la lista* –léase en la calle-, a cualquier trabajador que pudiera afectar ese liderazgo; y todo eso a cambio de lo que el sector empresarial y las instituciones denominan “paz laboral”. Este acto inmoral de extraordinarios beneficios es regla en los directivos sindicales deshonestos; contrasta casi siempre con la situación de precariedad en la que se encuentran los trabajadores a los que dicen representar; y cuidadito si se quiere levantar la voz, o hacer un reclamo, porque entonces la separación del trabajo es inmediata, por supuesto, previa petición del jerarca sindical. Esas son algunas de las razones fundadas por las que la imagen de los sindicatos ante los trabajadores es desastrosa. Por eso cuando algún trabajador se entera de que su compañero, familiar o conocido, pasa a formar parte de alguna directiva sindical, inmediatamente asocia ésta actividad con poder, con influencia ante la empresa e ingresos onerosos y mal habidos por su peculiar función.

Así sucede en los sindicatos “charros”. En ellos, cualquier movimiento interno tendiente a democratizar la agrupación es sepultado a las primeras de cambio. Patrón y líder sindical ponen en práctica todos sus recursos para que los *alborotadores* desistan de su justa pretensión, por las buenas o por las malas. Así se genera represión, despidos injustificados, amenazas, e incluso agresiones físicas propinadas por golpeadores profesionales contratados ex profeso, y todo lo demás que se tenga al alcance para evitar a como dé lugar la existencia de una representación sindical legítima y autónoma. Total, si se acude a la vía legal, el sistema tripartirá de justicia laboral es un excelente parapeto para la injusticia. Todo eso hace casi imposible democratizar sindicatos en nuestro país.

En México la mayoría de sindicatos charros están adheridos a diversas siglas: la Federación Sindical de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), al Congreso

del Trabajo (CT), los agrupados en la Confederación Regional de Obreros de México (CROM), los pertenecientes de la Confederación Regional Obrera y Campesina (CROC) y muchos “sindicatitos”, menos importantes, que andan por ahí extorsionando patrones de la pequeña y mediana industria.

A la par de los sindicatos charros existe también otro cáncer sindical. Los “*sindicatos blancos*”. Son aquellos que fungen como comparsas del patrón ya sea porque él los constituyó y/o porque paga a sus representantes la omisión de defensa en perjuicio de los agremiados, indicándoles cómo y cuándo actuar.

En el plano sindical burocrático las cosas andan por el mismo tenor. “El sindicalismo practicado por la FSTSE es un sindicalismo prehistórico, servil, sin representación legítima, fundado y sostenido por una serie de disposiciones inconstitucionales y de corte fascista contenidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”; en tanto, “el sindicalismo integrado al Congreso del Trabajo, lo que quiere decir, los súbditos del PRI, es todo menos una organización sindical. Ejerce una clara función controladora de los trabajadores, cada vez con menos arraigo, sustentada en el terror de las cláusulas de exclusión y con el apoyo evidente del sistema que a base de fuerza impide su desintegración final. Se trata de un sindicalismo político que es político pero no sindicalismo.”²

Néstor de Buen sostiene que, aún dentro del Congreso del Trabajo existen excepciones, y afirma que “Hoy en día, grupos sindicales aguerridos, v. gr. Los sindicatos de la CTM en Monterrey, Nuevo León y el Sindicato de la Petroquímica, también de la CTM, están realizando una importante labor, que aún ubicada en el sindicalismo de gestión, expresa una verdadera democracia sindical y la absoluta independencia frente al empresario.”³ Puede que sea cierto. Sí es así, ojalá y

² DE BUEN Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, editorial Porrúa, México, julio de 1992, novena edición, pág. 660-661.

³ DE BUEN Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, editorial Porrúa, México, julio de 1992, novena edición, pág. 662.

estas prácticas se extienden en beneficio de los trabajadores aglutinados en esa confederación.

En minoría, encontramos otro tipo de sindicalismo; lo integran organizaciones legítimas, autónomas y democráticas. Se trata de un sindicalismo real y representativo que vela por los intereses de sus agremiados, es profesional, responsable y conocedor del mundo del trabajo, vincula su actuación a las decisiones de la base, periódicamente rinde cuentas a sus asociados, y elige a sus representantes mediante votación secreta de su asamblea general. Entre estos encontramos a los sindicatos afiliados al Frente Auténtico del Trabajo (FAT), a la Coordinadora Intersindical primero de mayo, otros más sin afiliación específica y varios de los que integran la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

Por todo lo dicho, la libertad sindical frente a los trabajadores se ve corrompida o limitada ante diversos factores tales como: la ignorancia que sobre el tema tienen la mayoría de ellos; su desinterés para informarse, conocer y aprender sobre cuestiones sindicales; el sometimiento en el que los tiene sumidos el precario esquema laboral que priva en el país motivado en gran parte por la corrupción sindical y el control estatal que existe en los sindicatos. “Las principales políticas laborales son de control y mediatización de los trabajadores, esto aunado a las políticas demagógicas que hablan de soluciones, principalmente en materia de empleo y salario, que la sociedad no ve, ni vive y, al final de todo esto, también se ejercerán políticas de represión contra los movimientos obrero-sindicales.”⁴

⁴ BOUZAS Ortiz, Alfonso, (coordinador), Trabajar ¿para qué? Reflexiones de lo global a lo local, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas, México, julio de 2012. Pág. 73.

FRENTE AL ESTADO

Escarbando en la historia del sindicalismo mexicano, advertimos cómo los políticos del país han fincado parte de su poder en el control férreo de las masas, la injerencia discreta, y a veces no tanto, en cualquier movimiento social, es vicio constante en nuestros gobernantes. Los sindicatos no han sido la excepción.

Los años posteriores a la Constitución de 1857 fueron de mucho movimiento social en el país. Benito Juárez emitió las Leyes de Reforma, cuando la crisis generada por la separación independentista de España aún no estaba consumada totalmente. A la par procesos económicos de producción se extendían por el país, generando riqueza a los empresarios y terratenientes, mientras la desigualdad social iba en aumento. Los trabajadores no mejoraban sus condiciones de vida. Así el gobierno liberal de Juárez se negó, o simplemente no le importó la situación social, y antes prefirió reprimir con acciones policíacas y disposiciones legales las más importantes movilizaciones proletarias, promulgando el decreto de 10 de enero de 1862 en el que ordenó aplicar consejo de guerra y pena de muerte a quienes participaran en huelgas así como a aquellos que las apoyaran.

“Años más tarde, al resolver en arbitraje un conflicto laboral motivado por una huelga en la industria textil seguida de un amañado paro patronal para someter por hambre a los huelguistas en Veracruz y Puebla, el régimen del General Díaz tuvo una oportunidad brillante para iniciar la reforma social, pero nada concedió a los trabajadores: El Presidente recogió la promesa de los industriales de que continuarían estudiando las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de la industria y en varias cláusulas del laudo recomendó se continuara el estudio y se concediera lo que fuera posible; se recomendó un trato humano; se obligó a los empresarios a pagar un médico para el servicio de los trabajadores; se ordenó nivelar los sueldos, de acuerdo a las conclusiones de la comisión de los industriales; se recomendó un sistema de primas para los obreros diligentes; se decretó que las multas impuestas a los obreros formarían un fondo para la ayuda

de las viudas y necesitados; los útiles que se rompieran no se cobrarían a los obreros, a menos que hubiera culpa de su parte; los industriales procurarían mejorar las escuelas instaladas en sus fábricas; finalmente, no se utilizaría el servicio de niños menores de siete años. Los obreros de Río Blanco y Atlixco se negaron a acatar el laudo y no regresaron al trabajo el día siete, según estaba ordenado en el laudo.”⁵

La Revolución Mexicana intentó traer vientos de cambio. En lo laboral, Francisco I. Madero, creó en 1912, el Departamento de Trabajo, dependiente de la entonces Secretaría de Fomento, siendo este el primer antecedente relevante de la intervención administrativa del Estado en materia laboral. Cinco años más tarde, en la Presidencia de Venustiano Carranza, se logra establecer el artículo 123 Constitucional, y catorce años después, en 1931, nace a la luz la primera Ley Federal del Trabajo, incluyendo en su texto instrumentos de control estatal hacia los sindicatos, mediante el registro de los mismos y la llamada “toma de nota”.

En ese inter el país seguía en conflicto. Se desterró al ex presidente Plutarco Elías Calles, y la guerra cristera estaba en pleno auge, por lo que resultaba indispensable generar cuadros de apoyo al gobierno; de esta manera, impulsada en la presidencia de Plutarco Elías Calles (1924-1928), nace la Confederación Regional de Obreros de México (CROM); de corta duración, ya que al poco tiempo de creada, se divide, por divergencias entre su secretario general, Luis N. Morones y Vicente Lombardo Toledano fundador y principal ideólogo de esa central. Ante la ruptura, éste último decide en 1933 crear una CROM “depurada”, agrupando a distintas organizaciones sindicales, incluida la Federación Sindical de Trabajadores del D. F. (FSTDF), liderada en aquél momento por el histórico Fidel Velázquez Sánchez. Esta CROM Lombardiana funcionó de manera autónoma desde su nacimiento, teniendo independencia del Estado y de los partidos políticos; lamentablemente su vida fue efímera, y solo sirvió de base para que tres

⁵ GARCÍA Díaz Bernardo, en colaboración con el Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, La Huelga de Río Blanco (1907-2007), Editorial Et Allia, única edición, Pág. 253.

años después se constituyera la Confederación de Trabajadores de México (CTM), el día 24 de febrero de 1936, siendo Presidente de la República el General Lázaro Cárdenas del Río. Años más tarde, Fidel Velázquez logró desplazar de la CTM al ala democrática dirigida por Lombardo Toledano, quedándose así al frente de esa central por más de 50 años. Este es el acto con el que nace formalmente el corporativismo sindical que tanto daño ha hecho a los trabajadores del país.

Desde su nacimiento la CTM hizo gala de una enorme influencia política, su estrecha relación con el Estado, representado en aquél momento por el Presidente Cárdenas, le valió el favor de varias titularidades contractuales, éxito que se amplió a partir de que sus destinos fueron dirigidos por Velázquez Sánchez segundo Secretario General de la agrupación, quien tras un breve interinato de Fernando Amilpa (secretario general de 1947 a 1950), nuevamente asumió el cargo máximo de 1950 hasta 1997, año en el que falleció. Fidel logró en sus más de cincuenta años al frente de la CTM hacer de esa central un aliado estratégico del gobierno, al que tocaba una cuota muy elevada de cargos populares, gobernadores, senadores, diputados, presidentes municipales, regidores y cargos administrativos gubernamentales eran cubiertos por gente designada por esa confederación. El propio Fidel se desempeñó como senador durante dos ocasiones. Incluso en la actualidad las cosas no han cambiado. Hoy en día vemos a los cetemistas Del Olmo y Neyra, ocupando curules en el Congreso de la Unión.

Al asumir la presidencia de México el Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, designó como titular de la Secretaría del Trabajo al licenciado Arsenio Farell Cubillas, nombramiento que este polémico personaje también desempeñó en el sexenio siguiente, durante la presidencia de Carlos Salinas de Gortari. En ese lapso la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) entregó a granel registros sindicales a amigos y socios del ministro del trabajo, agudizando el cáncer del corporativismo sindical, al acrecentarse significativamente el número de líderes espurios o ampliando el poder de los ya existentes. En ese período, conocido como “la docena trágica”, por los dos sexenios que estuvo como titular del trabajo

Farell, se ve con toda claridad, cual ha sido la política laboral que priva en el país hasta nuestros días, donde un líder sindical “cómodo” tiene abiertas las puertas de la eficiencia gubernamental, sin preocuparse por obtener de inmediato la “toma de nota”, pues tratándose de estos líderes el trámite se agiliza de manera sorprendente, incluso, entre más solícito o “cooperador” sea el dirigente con el sector empresarial, más será recomendado para ostentar la representación sindical en empresas establecidas o de nueva creación, sin importar que en ellas, los trabajadores ni lo conozcan. Cosa contraria acontece cuando el representante sindical pertenece a una agrupación legítima, autónoma y democrática. Ahí todo cambia; la obtención de la toma de nota se convierte en un trámite tortuoso, lleno de trampas y requerimientos gubernamentales premeditados para retardar su entrega, a sabiendas de que sin ese oficio la agrupación sindical no tiene personalidad jurídica, y por tanto, está impedida para gestionar ante cualquier autoridad.

Este fenómeno no es exclusivo de los trabajadores regidos por la Ley Federal del Trabajo. En el caso de los trabajadores burocráticos del país, la historia es similar. La autoridad se entromete en la vida sindical, auspiciada por una ley reglamentaria cargada de violaciones a los derechos laborales fundamentales, emitida por el aparato estatal casi medio siglo después del reconocimiento de los derechos fundamentales del resto de los trabajadores del país, que tiene como bastión de control la unicidad sindical y federativa; la adhesión forzada a esta última, como único organismo de su tipo reconocido por el Estado, y la ausencia de derechos elementales como la huelga y la contratación colectiva plenas.

Recordemos que el trabajo de los empleados públicos no fue atendido por el constituyente de 1917. El artículo 123 Constitucional sólo atendió las relaciones entre capital y trabajo, más no las de servicio público, los ministros integrantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de aquella época emitieron jurisprudencia avalando esa cuestión, de esta manera los burócratas estaban indefensos. “La ley federal del trabajo de 1931 no incluía a los trabajadores al

servicio del Estado en sus disposiciones, pues ordenó en su artículo 2º que los funcionarios y empelados en sus relaciones con el Estado, debían regirse por leyes del servicio civil”⁶. Estas leyes del servicio civil eran precarias en cuanto a la protección de los derechos individuales de los burócratas y para nada protegían el derecho de asociación profesional de esos trabajadores. Más tarde, en 1934, en un afán de regular a los trabajadores burócratas del país, Abelardo L. Rodríguez expide un acuerdo que regula algunas de sus condiciones de trabajo, que sirvió de base para que cuatro años más tarde, se promulgara el Estatuto de los Trabajadores de los Poderes de la Unión, abrogado por un nuevo Estatuto emitido en 1941.

“...Las primeras disposiciones que favorecieron a los empleados públicos se consignaron en el *Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil*, expedido por el Presidente de la República, General Abelardo L. Rodríguez, el 12 de abril de 1934. Posteriormente, con sentido revolucionario fue promulgado por el Presidente Cárdenas el *Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión*, con fecha 5 de noviembre de 1938, reformado el 4 de abril de 1941 durante el régimen del Presidente General Manuel Ávila Camacho. Las normas principales del Estatuto cardenista, pasaron a ocupar sitio de honor en el artículo 123 de la Constitución, al ser adicionado éste durante el régimen del Licenciado Adolfo López Mateos, como aparece en el *Diario Oficial de la Federación* de 5 de diciembre de 1960. Recientemente, por decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* de 10 de noviembre de 1972, se reformó y adicionó el apartado B del artículo 123 constitucional en las fracciones XI, inciso f), y XIII, en las que se consigna el derecho de los trabajadores para obtener habitaciones y la obligación del Estado de hacer aportaciones a un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos a favor de los burócratas y establecer

⁶ ACOSTA Romero, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, Editorial Porrúa, México, 1995, Primera Edición, Pág. 33.

sistemas de financiamiento que les permita realmente adquirir su casa-habitación, mediante préstamos que se les otorguen a un interés no mayor del 4% anual.

Las garantías sociales mínimas de los empleados públicos son los derechos sociales establecidos en su favor por el apartado B del artículo 123 constitucional, dentro del título denominado “Del Trabajo y de la Previsión Social”, la relación entre el Estado y sus trabajadores constituye una relación de derecho laboral.”⁷

Por fin, el 21 de octubre de 1960, nace el apartado “B” del artículo 123 Constitucional integrado por XIV fracciones y, las XXXI fracciones ya existentes pasaron a formar parte del denominado apartado “A”. Posteriormente en 1961 y 1962 sufre modificaciones leves al apartado “B”, en la víspera del decreto de promulgación y entrada en vigor (1963) de la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 Constitucional. Esta ley se ha distinguido fundamentalmente por dos cuestiones: La primera, porque establece mejores derechos individuales que los señalados en la Ley Federal del Trabajo; la segunda; limita los derechos colectivos de los burócratas de manera grotesca.

Desde su entrada en vigor en 1963, se advirtió que diversos artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado eran notoriamente inconstitucionales. Disposiciones legales tales como que en cada dependencia sólo habría un sindicato, o la contenida en el artículo 78, que conteniendo una buena dosis de coacción, “sugiere” a los sindicatos burocráticos adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), por ser ésta la única central con reconocimiento legal, dan muestra de ello. Si bien, en aquél momento, la FSTSE contaba con reconocimiento gubernamental desde hacía más de veinte años (1940), por los tiempos en que se aplicaba a los

⁷ TRUEBA Urbina, Alberto, y Jorge Trueba Barrera, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, 30ª edición, Editorial Porrúa, México, págs. 15 y 16.

burócratas el llamado “estatuto jurídico”. Prueba de ello es el número asignado a su registro sindical RS-27/40.

Una cuestión más que afecta la libertad sindical de forma trascendental, es la facultad estatal para decidir quien sí y quien no puede representar una agrupación sindical. Mediante la llamada “toma de nota”, tiene atrapados a los sindicatos, pues es el Estado mexicano quien está facultado para expedir el documento que concede representación a la agrupación. Así lo señala el artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo supletorio a la legislación federal burocrática, estableciendo *“El registro del sindicato y su directiva, otorgado por al Secretaria del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades”*. Lo que en un estado de derecho debería ser únicamente el enteramiento a la autoridad registral de la existencia de una agrupación sindical nueva o la renovación y/o modificación de la dirigencia de una ya existente, en la práctica se convierte en un medio de control difícil de superar, salvo, claro está, que el sindicato naciente sea propiedad de de alguna central y/o líder conocidos por su apoyo incondicional ante los empleadores y el propio Estado. Y qué decir del artículo 78 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que coacciona a los sindicatos burocráticos a afiliarse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), con notoria violación al principio de libertad sindical establecido en la fracción X del apartado “B” del artículo 123 Constitucional y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Abundando en las limitantes sindicales que genera la toma de nota, el destacado laboralista, doctor Néstor De Buen, en su obra Es Estado de Malestar, señala: “sobre la libertad sindical ilimitada prevista en la frac. XVI del Apartado “A” del art. 123 constitucional, la LFT, desde siempre, ha exigido el registro de los sindicatos ante la autoridad competente (JCA y, de tratarse de competencia federal la Secretaría del Trabajo), la toma de nota de sus directivas y el depósito de cuantas reformas se quieran hacer a sus estatutos para su aprobación por la autoridad,

además de otras exigencias de información. Nada de ello se desprende del mandato constitucional.

La LFT es aparentemente generosa con la libertad de formar sindicatos: no exige autorizaciones previas, con la personalidad jurídica que deriva, automáticamente, del cumplimiento de los requisitos legales y con la libertad estatutaria (siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el art. 371) y llega a disponer, inclusive, tanto la obligación institucional de registrar a los sindicatos como el registro automático en caso de silencio administrativo. Pero la magia legislativa ha introducido, en la distancia (en las reglas procesales, más de 300 artículos después) la breve exigencia de que los representantes sindicales acrediten su personalidad “con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato” (art. 692-IV). El efecto de tan peregrina disposición es que sin la bendición de la autoridad, los sindicatos no pueden actuar a pesar de su personalidad jurídica y de las legales elecciones que hagan de sus directivos. De la misma manera, basta el desconocimiento de la personalidad de los dirigentes y el reconocimiento a una directiva leal al Sistema para que el sindicato quede reducido al papel de un instrumento estatal de represión sobre los trabajadores y los representantes democráticos enviados al desván.”⁸

“Por ello al referirnos concretamente al debate que se ha dado sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo, volvemos a preguntarnos, cómo es posible discutir y modificar la ley secundaria, sin revisar de fondo la ley fundamental que en su mismo artículo 123 establece la inconstitucionalidad de la ley reglamentaria del apartado B, que contradice el espíritu de la libertad sindical y del convenio 87 de la OIT, respecto al derecho colectivo que se concretiza en el derecho de asociación, contratación colectiva y huelga y que, quienes están sujetos a este apartado, son privados del derecho a la contratación colectiva, la cual desnaturaliza el objetivo

⁸ DE BUEN, Néstor, El Estado de malestar. Porrúa, México, 1997, Primera Edición, Págs. 38 y 39.

de la organización sindical y condiciona el derecho de huelga, con requisitos que en la práctica la hacen nugatoria.”⁹

⁹ CENTRO DE PROMOCIÓN SOCIAL, A. C., (CENPROS), Revista Trabajo y Democracia Hoy, # 45, Año 8, Julio-Agosto 1998, México, pág. 3.

FRENTE A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

En un país donde impera el corporativismo sindical cimentado en un rígido control del aparato estatal, las organizaciones sindicales legítimas no pueden esperar gran cosa. En México, la mayoría de los sindicatos se mueven en un submundo laboral, creado a conveniencia de sus líderes y sequito de dirigentes; por eso, el grueso de esos pseudodirigentes no ve con buenos ojos la libertad sindical; pues esa libertad tiene implícita la democracia y transparencia, lo que implica desempeñar el cargo con ética y responsabilidad, al servicio de los agremiados, fomentando la libertad de elección y de decisión mediante asambleas sindicales periódicas en las que la base decida el rumbo que se ha de tomar y, existiendo esta facultad decisoria, el corporativismo y sus líderes se pondrían en jaque. Cuantas organizaciones de trabajadores apenas tienen la oportunidad de decidir se quitan de encima a comités, sindicatos, federaciones o confederaciones que no defienden sus derechos; claro que si esto sucede, automáticamente se deja de pertenecer al grupo de agraciados (léase corporativistas), y con ello, el Estado ahora sí pondrá trabas a la agrupación cada que pueda, sobre todo en los modificaciones estatutarias o cuando se hacen cambios parciales y/o totales de directivas sindicales. Muchas veces he oído las quejas de líderes sindicales legítimos (y a veces de algunos no tan legítimos), por el retardo de tomas de nota, que contrastan con la rápida entrega de aquellos afines al Estado o al patrón. ¡Es vergonzante! El castigo ante el ánimo libertario se traduce en una venganza estatal por no ser de los “alineados”. Esta historia ha sido pan de cada día en nuestro ambiente sindical. Cómo olvidar la toma de nota que Javier Lozano Alarcón, fungiendo como Secretario de Trabajo y Previsión Social concedió a un líder minero a modo para que pudiera representar a cientos de trabajadores de ese sector. El trámite duró una hora. Después se descubriría que parte de la documentación en que se sustentó la petición, era apócrifa.

En alguna ocasión un líder sindical legítimo que había sostenido una larga lucha contra un comité ejecutivo de corte charril en la empresa hulera Tornel, y que

después de mucho trabajo salió triunfante, comentaba sorprendido: “Las autoridades de trabajo odian la libertad sindical, la pregonan en sus discursos, pero realmente no la quieren; el supuesto sistema libertario está basado en un amplio control por parte del Estado. Antes cuando nuestro comité ejecutivo era designado por la CTM entregaban la toma de nota de un día para otro, y ahora conmigo tengo más de un mes y nada, citas y más citas y no hay para cuando, a pesar de que he cumplido con todos los requisitos legales”. Ésta es historia cotidiana para los sindicatos y Comités Ejecutivos democráticos.

Analizando el sindicalismo burocrático se advierte que por casi sesenta y cinco años el Estado protegió a la FSTSE como la única central sindical de los burócratas, le dio tantos beneficios, que en la legislación aplicable aparece un artículo destinado a fomentar su poder sobre estas agrupaciones (el artículo 78), concediéndole la facultad de ser la única central reconocida por el Estado a la que podían adherirse los sindicatos burocráticos. Esta deleznable hegemonía terminó hasta el año 2005, después de una lucha de catorce meses, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció la inconstitucionalidad de los artículos 78 y 84 de la llamada ley burocrática, ordenado al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje expedir la toma de nota a la denominada “Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos” (FEDESSP), naciendo así la segunda Federación de sindicatos burocráticos. A más de seis años de ese reconocimiento la desbandada de la FSTSE ha sido terrible, de aproximadamente ochenta sindicatos de institución que tenía en sus filas, a la fecha cuenta con menos de la mitad, y como se ven las cosas lo más probable es que ese decremento continúe.

Lo antes dicho nos sirve para dividir al sindicalismo mexicano en tres grandes grupos, sin importar que se trate de sindicatos burocráticos o no. El primer grupo es el ya tan comentado, de los sindicatos charros. En él encontramos a los sindicatos corporativos que se alquilan como comparsas del patrón y del Estado o simplemente de aquél. Estos sindicatos se caracterizan por tener una nula o muy

precaria gestión, no hacen asambleas sindicales y si las llegan a realizar es con la consigna de cero cuestionamientos, son sólo asambleas informativas donde nunca rinden cuentas de su gestión, menos cuando se trata de los dineros que generan las cuotas sindicales y pagos contractuales.

Dentro de este grupo consideramos también a los sindicatos blancos, creados por los patrones y manipulados por ellos a su antojo, así como los sindicatos –también blancos- creados por abogados empresariales para prestar servicios de protección patronal. Este tipo de sindicatos son ofrecidos por los abogados patronales a sus diversos clientes como la mejor opción de control gremial. La ventaja lucrativa es doble pues los abogados ganan a través de la asesoría legal que prestan a las empresas así como de las cuotas sindicales y otras prebendas concedidas al “sindicato”. Se trata de una absoluta felonía por parte de muchos despachos de abogados de empresa, que mansamente es admitida por sus contratantes.

Un segundo grupo está integrado por los sindicatos que tienen una vida democrática regular. Son agrupaciones cuyos líderes no se venden, defienden a sus agremiados y realizan asambleas periódicas para informar a la base de su gestión. Con el tiempo se les arraigan las ganas de protagonismo y poder, lo que conlleva a los dirigentes a eternizarse en el puesto, luchando en cada cambio de comité ejecutivo para preservar su estadía, no fomentan la existencia de cuadros sindicales que los puedan sustituir; muchos de ellos creen verdaderamente ser indispensables. Hay que decirlo como es: Junto con el cargo sindical hay varias prebendas laborales. Siguen recibiendo su salario de manera normal y a veces hasta una compensación extra, manejan su horario de actividades, con las cuotas sindicales cubren diversos gastos como transporte y alimentación que en la mayoría de las ocasiones son de buena calidad, no tienen un jefe, amén de que anualmente realizan el congreso general del sindicato en agradables lugares o centros vacacionales a los que son invitados sólo personajes selectos de la agrupación. Estos representantes sindicales muchas veces recurren a la frase “estoy por concluir mi gestión, pero la base me pide insistentemente que quede

otra vez al frente del sindicato”; y si la base se desgarran las vestiduras para que se queden, a ellos no les queda más que complacer a sus agremiados. La mayoría de los sindicatos encabezados por estos personajes tienen una vida sindical más o menos aceptable, salvo cuando se trata de elecciones, aunque en su beneficio cabe decir –como ya se ha señalado-, que sus líderes en realidad tratan de luchar por mejores beneficios para sus asociados.

El tercer grupo corresponde al deber ser de un sindicato, lo integran agrupaciones que tienen elecciones periódicas de su dirigencia mediante voto secreto, directo y universal, con comités ejecutivos que rinden cuentas –incluidas las económicas- a sus miembros por lo menos dos veces al año, que permiten ser cuestionados y que privilegian el debate de ideas, distinguiéndose también por ser organizaciones que fomentan la autogestión mediante la creación de cuadros sindicales, propiciando la educación sindical permanente a sus agremiados. Entre estas agrupaciones están las afiliadas al Frente Auténtico del Trabajo (FAT), a la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo, la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México, la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación, pocos sindicatos de los denominados independientes y varios de los afiliados a la Unión Nacional de Trabajadores.

Quizá la aspiración mayor de los trabajadores y de la sociedad en general es materializar en el mundo del trabajo el contenido en la declaración de principios del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), que señalan: “la creación de una sociedad autogestionaria con la participación directa de los trabajadores y la sociedad civil. De un sistema de democracia política y económica que parta desde las organizaciones de base, desde la fábrica, la cooperativa, la organización campesina, la colonia y las organizaciones sociales en general, hasta llegar a las instancias de decisión locales, regionales y nacionales.

Ésta es la forma de garantizar que la dirección política económica y social -la producción, la distribución de la riqueza, la seguridad social, la educación, los

medios de comunicación, las relaciones culturales, de mercado y cooperación internacional- sean construidos desde las instancias de decisión del pueblo trabajador y de la sociedad civil organizada.”¹⁰

A fin de cuentas los trabajadores externalizan sus quejas con familiares y amigos, porque el sindicato no es una alternativa, porque el líder está vendido, o porque el compañero que quiso iniciar un movimiento democrático fue despedido y, es mejor quedarse callado; lo que genera en la sociedad una imagen deplorable de los sindicatos, y como los trabajadores desorganizados no pueden siquiera defender sus derechos laborales, mucho menos pueden tratar de extender su campo de acción hacia una sociedad apática y desinteresada del mundo del trabajo.

“Los que detentan la representación tienen asegurado el reconocimiento gracias a sus vínculos de reconocimiento al Estado y les resulta más o menos indiferente contar con una membresía real. Los trabajadores, indiferentes a los organismos intermedios, ni sudan, ni se acongojan por el hecho de que no pueda funcionar el movimiento obrero como bloque y lo haga atomizado en miles de mambretes sindicales.”¹¹ En tanto que, los que anhelan la democracia sindical son reprimidos.

La sociedad debe estar organizada y alerta para poder superar los diques de control y corrupción gestados en casi el total de las actividades del territorio nacional. No sólo los trabajadores deben hacer su parte, ni es únicamente en los sindicatos donde se debe actuar. La situación amerita un compromiso social de todos y cada uno de nosotros para luchar desde nuestros espacios por la democracia, la transparencia y la justicia, es la única manera de superar el atraso social, político y económico en que está sumido el país.

¹⁰ BOUZAS Ortiz, José Alfonso, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, Primera Edición, Iure Ediciones, México, Pág. 57.

¹¹ DE BUEN, Néstor “Derecho del Trabajo”, Pág. 635.

II.- LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES EN GENERAL.

A - El artículo 123 Constitucional.

B - El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

C - Los artículos 115 y 116 Constitucionales.

D - La Ley Federal del Trabajo.

EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Había pasado casi un siglo de gestada la independencia, y el trabajo en México seguía considerándose una mercancía. Los derechos de los trabajadores eran prácticamente inexistentes. Caciques y latifundistas se servían a sus anchas con la contratación de mano de obra baratísima en jornadas extenuantes, sin prestaciones sociales y con la garantía de venta asegurada a través de sus tiendas de raya, que ante los precios inalcanzables de sus productos, generaron una esclavitud fáctica del asalariado. Esta situación se enlazó con dos acontecimientos vergonzantes, que más temprano que tarde, forzaron en gran medida a encumbrar el trabajo a rango constitucional: los conflictos laborales del siglo XIX, surgidos en Cananea, Sonora y Río Blanco, Veracruz, son sin duda los máximos antecedentes del crudo desamparo en que estaban sumidos los trabajadores del país. La insolente explotación de las mayorías combinada con la parsimonia de las autoridades, que de manera permanente actuaban con descaro a favor de los patrones. Jornadas laborales extenuantes de hasta quince horas diarias, percepciones diferentes para actividades iguales, salarios mayores para trabajadores extranjeros, tiendas de raya con precios manejados al antojo empresarial, salarios miserables, empleadores rapaces y condiciones de vida notoriamente desventajosas, se conjugaron dando como resultado un cóctel que inevitablemente llevó al conflicto social.

“La huelga de Cananea y la de Río Blanco son dos acontecimientos relevantes en la lucha del movimiento obrero. La huelga de Cananea se originó porque se trataba de una compañía minera norteamericana que pagaba a los trabajadores mexicanos salarios inferiores 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 y ante la solicitud de diálogo respondieron lanzándoles una carga de fusilería y asesinando a un grupo numeroso de trabajadores.

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

La huelga estalló el primero de junio, ante la cerraron de la empresa. Ese mismo día, los trabajadores huelguistas se dirigieron a la maderería de la negociación a solicitar apoyo del resto de los obreros, pero fueron recibidos a balazos por los trabajadores estadounidenses; los huelguistas se defendieron con piedras. El resultado de la contienda, según telegrama del Mayor Watts a Washington, fue de dos americanos muertos, los hermanos Metcalf, y quince obreros mexicanos fallecidos.

El domingo 3 de junio de 1906, la ciudad de México, se enteró, por las columnas de El Imparcial, de la huelga de Cananea; la información periodística, se resume en las siguientes líneas:

Desde hace varios días, un grupo de obreros mexicanos, de los que trabajan en la gran empresa minera de Cananea, sabedores de que su jornal, que juzgan inferior al que ganan

¹² CLIMÉNT Beltrán, Juan B., Derecho Sindical, Editorial Esfinge, México, 1994, Pág. 48.

sus compañeros norteamericanos, iba a ser disminuido aún, venían preparando una huelga, a la que no faltaron incitadores de mala fe, como es común en esta clase de conflictos.

La indefensión obrera buscaba cobijo ante la serie de abusos a que eran sometidos. Una carta de los trabajadores, dirigida en 1907 al entonces presidente Porfirio Díaz, da cuenta de los motivos que orillaron al conflicto. La falta de instrucción, la ignorancia, la explotación y estado de necesidad en que estaban sumidos los trabajadores de Río Blanco, Veracruz, son advertidos en esa carta que se reproduce literalmente:

Río Blanco enero 10 de 1907.

México, D. F.

Señor General Porfirio Díaz y palacio Ejecutivo:

EN NOMBRE DE LOS MARTIRES OBREROS Y VICTIMAS de las Fabricas espongo mis quejas siertas como artículos veridicos.

1º Las Fabricas fueron serradas para ver morir de hambre a los trabajadores que no tienen más delito que ser hijos de nuestra patria.

2º. Que los hijos de los trabajadores lloraban de hambre por el capricho del capitalista causando la mas horrible desesperación de lo que son culpables los administradores.

3º. Que los Obreros estaban en calma y fueron ofendidos por los capitalistas diciendo que el hambre de los mexicanos los aria someterse al reglamento que ningunas garantias nos concede como ciudadanos y no como domesticos.

4º. A causa del monopolio en las Fabricas venden los articulos y de primera nesesidad a presios muy elevados mal pesados y mal medidos como con 800 gramos por un kilo y el lino (sic) aunque sellado pero con una tablita adentro esto ase que los trabajadores esten en la miseria. Esta conducta es la del señor Garsin en las Fabricas.

5º Los Obreros asaltaron la tienda de Río Blanco por la necesidad y el hambre pero no aprovecharon nada por que en momentos que estaba el saqueo comenzo el insendio por las bodegas y mas un español disparo, Matando dos mexicanos por lo que murieron tres de

ellos la autoridad debe informarse minuciosamente por que se comprende que los incendiarios fueron los españoles para que los Obreros no aprovecharan nada lo único eran bebidas embriagantes por lo que resulto una tremenda borrachera que fue causa del demás escándalo.

6º. En Nogales alcanzo a la plebe el batallón 13 asiendo blanco sobre los Obreros que no tenían mas armas que unas banderas y un retrato de Juarez y como dinamita unas piedras todos empesaron a correr y los casadores del trece como quien mata venados mataron dies y siete hombres y otros tantos heridos mas los que quedaron hizieron prisioneros pisoteando nuestras banderas y asiendo pedasos el retrato de Juárez.

7º. Siguieron para la Fabrica de Santa Rosa y como era mucha jente la del saqueo no hizieron fuego pero si todo entraron a la bola tomando buenas copas rebueltos soldados y paisáños jurandose que ni uno ni otro se harian nada haí calmó todo, empesando a separase todos regresó el batallon para Nogales y los pocos que quedaban fueron derribados a balasy como estos hulleron y empesaron a sacar de sus casas a hombres honrrados dejando a las familias y niños en la miseria.

8º. Viendo esto los demas empesaron a abandonar las casas y irse a los montones por o que el dia siguiente eran casados como fieras y muertos y agonizando los hechaban en los voladeros y sino que se revisen los montes de sierra de agua donde hai artos sopilotes comiendo jente ó más bien dicho trabajadores que no tienen mas delito que ser pobres pero honrados esto hacen las tropas de nuestra patria.

9º. No conformes con esto han fusilado a inocentes y tiene muchos presos de los que por el temor de pereser hulleron pasan mas de trescientos los que hai con otra sin darles de comer pues tienen las mujeres que pedir limosna para llevarles.

10º. Esto es lo que se nos concede por pedir menos horas de trabajo mejor sueldo escuelas nocturnas para nuestros hijos que no se nos trate a patadas ni por el infierno pretesto se nos multe o que se nos quite el trabajo por no admitir la deshonra de sus hermanas o de su familia.

11º. En Rio Blanco le quitan a uno la tersera parte de su ralla con el pretesto de renta casa si gana uno 80 centabos al día le quitan a uno un peso cincuenta sentabos por semana los unicos responsables de todo son los capitalistas por tratar mal a río blanco el gerente.

MEJICANOS QUE SUFREN¹³

¹³ BERNARDO, García Díaz, La huelga de Rio Blanco (1907-2007), Págs. 279-281.

A pesar de lo doloroso de los acontecimientos, para el movimiento obrero nacional fueron determinantes “las luchas de los trabajadores mexicanos al despuntar el siglo XX, cuando enfrentaron los episodios de Cananea y Rio Blanco, que nunca serán suficientemente recordados; acontecimientos que marcaron el principio del fin del régimen feudal-burgués del presidente Díaz y de los científicos, y contribuyeron a la formación de la conciencia obrera de que nada podían esperar los trabajadores de los de arriba y que todo tendría que ser obra suya.”¹⁴

Tres años más tarde la revolución de 1910 demostró que la desigualdad social no sólo imperaba en Sonora, Puebla y Veracruz, sino en todo el país. El lema “tierra y libertad” tomó un significado esencial en la lucha del pueblo contra el gobierno, caciques y latifundistas; los trabajadores del campo encabezaban esta investida contra el capitalismo. Francisco Villa y Emiliano Zapata se convierten en bastiones y símbolos de la lucha. El objetivo: buscar mejores condiciones de vida para los más desprotegidos. A la par, el entonces candidato presidencial Venustiano Carranza se comprometía con los trabajadores mexicanos prometiéndoles certidumbre respecto de los derechos mínimos que cualquier trabajador debía tener, sin embargo, una vez que alcanzó la presidencia de la República intentó sustituir ese compromiso con una magra propuesta de reforma laboral, que para nada aliviaba los reclamos de los asalariados. Recordemos que Carranza era un político al que la cuestión social le interesaba sólo en la medida que garantizara la gobernabilidad en el país, pero de ninguna manera era un obrerista como por ejemplo los hermanos Flores Magón, y mucho menos un luchador social como Emiliano Zapata.

“En realidad el proyecto de Carranza muy poco aportaba a favor de la clase trabajadora, salvo una adición al artículo 5º, referente al contrato de trabajo por un periodo no mayor a un año. En diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág, XIII. Editorial Porrúa.

Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas a favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto incluyó en él, el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomadario.”¹⁵

En el debate de reforma, el jurista conservador Fernando Lizardí sostuvo empeñosamente, que por cuestiones de técnica jurídica era incorrecto regular el trabajo dentro del texto constitucional, afirmando que eso correspondía a una ley secundaria. Ante esta postura el diputado Heriberto Jara contrarió ese tecnicismo, señaló que lo importante era formular un proyecto que diera certidumbre a los trabajadores, y para ello, era indispensable regular el mundo del trabajo desde la Carta Magna. De esta manera iniciaron propuestas de quienes estaban en pro y en contra de esa posición. Jara intervino de manera sobresaliente manifestando: *“Los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición. ¿Cómo va a consignarse en una constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente, señores, esa teoría, tan amplia, tan buena, ha resultado como la llamaban los señores científicos “un traje de luces para el pueblo mexicano”¹⁶ porque faltó esa reglamentación que jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, ¿Quién se encargara de reglamentar?*

A esta muestra de inconformidad se adhirió el diputado obrero Héctor Victoria, representante del estado de Yucatán, quien reclamó a los integrantes de la

¹⁵ LASTRA Lastra, José Manuel, Derecho sindical, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, Págs. 92 y 93.

¹⁶ LASTRA Lastra, José Manuel, Derecho sindical, Págs. 93-94.

Comisión designada, la falta de sensibilidad para atender los problemas de los trabajadores. En un discurso memorable, hizo ver la necesidad imperiosa de fijar las bases constitucionales de la legislación laboral futura, señalando: *“El artículo 5º está trunco, es necesario que en él se fijen las bases constitucionales sobre las que los estados tengan libertad de legislar en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc.”*¹⁷

“En cuanto a los forjadores de este famoso artículo, hay que hacer notar que no eran técnicos del derecho. Los ideólogos del artículo 123 eran profesores de escuela, artesanos, obreros autodidactas, que estaban impregnados de las ideas sociales de la época; algunos de ellos fueron enviados por el propio Venustiano Carranza a conocer las disposiciones legales en esta materia a Australia, Bélgica y Estados Unidos. No fueron meramente ideas autóctonas las que se insertaron en la magnífica formulación jurídica, sino que recogieron las ideas avanzadas de su tiempo.”¹⁸

Después de intensos debates, la propuesta de Venustiano Carranza para reformar el artículo 5º Constitucional, se transformó notoriamente a favor de los trabajadores. La pretendida adición a ese artículo quedó rebasada, y en su lugar se estableció todo un capítulo dentro de nuestra Constitución Política regulatorio del mundo laboral. La muerte de los mártires de Cananea y Río Blanco, combinada con esfuerzos de otros trabajadores y de personajes progresistas, había fructificado. La jornada laboral de ocho horas y otros derechos sociales esenciales habían sido alcanzados y regulados en la ley más poderosa de nuestro país. Por fin los trabajadores mexicanos tenían un arma jurídica para hacer valer

¹⁷ LASTRA Lastra, José Manuel, Derecho sindical, Págs. 93 y 94.

¹⁸ CLIMÉNT Beltrán, Juan B., Derecho sindical, Pág. 94.

sus derechos; pero quedaba la interrogante ¿Cuándo se promulgaría la ley secundaria que regularía en lo específico el mundo del trabajo?

“Con el surgimiento histórico del Estado mexicano posrevolucionario, se inicia en el país un largo proceso de construcción del nuevo proyecto nacional. Las demandas de las diversas fracciones populares quedan asentadas en el pacto social que constituye la Constitución de 1917: la soberanía emana del pueblo, la educación es un derecho, la tierra es de quien la trabaja, el trabajador tiene sus derechos elevados a rango constitucional, el salario, la huelga, la seguridad social, son algunos de los principales ejes sobre los cuales se empieza a construir el proyecto posrevolucionario.”¹⁹

La importancia de la reforma constitucional de 1917 hacía presumir que la promulgación de la ley reglamentaría de su artículo 123 sería cuestión de meses; sorprendentemente no fue así. Después de la reforma constitucional que catapultó los derechos de los que viven de su fuerza de trabajo, corrió casi década y media para que los trabajadores nacionales vieran plasmados sus derechos en la ley reglamentaria.

Catorce años después de la reforma constitucional; “en 1931 se aprueba la primera Ley Federal del Trabajo que tenía el propósito de reglamentar el artículo 123 constitucional. Como la LFT presentaba las contradicciones de un Estado de coalición popular inserto en la dinámica de la acumulación primitiva de capital. La ley presentaba la ambigüedad de asegurar la protección legal de los trabajadores, reglamentaba la realización de las huelgas y colocaba al Estado como mediador del conflicto obrero-patronal, pero también permitía asegurar el control del Estado mediante la necesidad de registrar ante las autoridades del trabajo a los propios

¹⁹ AZIZ Nassif, Alberto, El Estado mexicano y la CTM, Primera Edición, México, 1989, Ediciones de la casa chata, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Secretaría de Educación Pública, Pág. 47.

sindicatos para su registro, las huelgas y los contratos colectivos; además por medio de la ley se dan una serie de mecanismos de desigualdad sindical para aquellos sindicatos independientes que encontraban problemas en sus registros, en contraste con los sindicatos controlados oficialmente.”²⁰

Fue así que desde la ley federal del trabajo de 1931 el gobierno mexicano se arrogó la facultad de registrar o no a las agrupaciones sindicales y a sus directivas, con la clara intención de controlarlas. Los sindicatos dóciles sometidos a los mandatos del patrón y/o el Estado no tenían dificultades para el registro y tomas de nota, en cambio, las agrupaciones independientes que pugnaban por el respeto de sus derechos laborales, permanentemente eran presa de obstáculos impuestos por las autoridades registrales. Esta penosa actuación de los tres niveles de gobierno sigue imperando hasta nuestros días, y aunque nos indigne no debe sorprendernos; es la manera que ha encontrado el Estado mexicano para preservar lo que pomposamente denomina como paz social.

Han pasado ochenta y un años desde que se estableció en una ley ordinaria el control gubernamental a los sindicatos; no sabemos cuántos años más tendrán que transcurrir para que el Estado y nuestros gobernantes dejen esas añejas prácticas, todo parece indicar que mientras existan las relaciones de trabajo ese será el pan de cada día. Al gobierno le importa poco, o quizá nada, estar voluntariamente regulado por instrumentos internacionales que privilegian la libertad de asociación y condenan las políticas antisindicales. A fin de cuentas, esos mecanismos no se aplican casi nunca y sólo se utilizan cuando existe orden expresa de los tribunales de amparo, siendo un aliciente la reforma constitucional de junio del 2011, que permite a la Suprema Corte de Justicia de la Nación comunicar la declaración de inconstitucionalidad de una norma a las autoridades responsables que la utilizaron para sustentar una resolución contraria a derecho.

²⁰ AZIZ Nassif, Alberto, El Estado mexicano y la CTM, Pág. 58.

Casi un siglo ha transcurrido de aquella reforma que permitió a los trabajadores elevar sus derechos a rango constitucional; en el inter se han llevado a cabo otras más, que al igual que la primera, permiten a los trabajadores hoy en día aspirar a derechos esenciales. Así el actual apartado “A” del artículo 123 Constitucional, protege la jornada laboral de máximo ocho horas diarias y, tratándose de trabajo nocturno ésta se reduce a siete horas, protege el trabajo de menores de edad, la salud de las mujeres embarazadas como de su futuro hijo; establece salarios mínimos generales y por profesión u oficio, enfatizando que estos *deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos*. Se contempla la percepción de utilidades (10% de la renta gravable de la empresa), regulando la jornada extraordinaria de trabajo en cuanto a tiempo y forma de pago, se crea un sistema para proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a los trabajadores; se establece la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento para el trabajo; se responsabiliza a los empresarios y/o al IMSS de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten. Reconoce el derecho de huelga y el de estabilidad en el empleo; da preferencia de cobro a los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, estableciendo el derecho y beneficios de seguridad social para el trabajador y sus familiares.

Por su parte, el apartado “B”, adicionado en 1960 al artículo 123 Constitucional, dentro del título sexto denominado “del trabajo y de la previsión social”, contempla una serie de derechos fundamentales para los burócratas de nuestro país, regulando las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, estableciendo también la misma jornada diaria de trabajo que tienen el resto de trabajadores, el pago de tiempo extraordinario de trabajo, el descanso semanal, el derecho de escalafón, el derecho de estabilidad en el empleo; concede derecho a la seguridad social del trabajador y sus dependientes económicos, establece derechos en materia de seguridad social,

también protege la salud de las mujeres embarazadas y de su futuro hijo, concede mejores prestaciones individuales de las que tienen los trabajadores en general, excluyendo expresamente a los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, miembros de las instituciones policiales y trabajadores de confianza, de acuerdo a las disposiciones de ese apartado.

En cuanto al derecho de huelga, contratación colectiva se ven acotadas en la ley reglamentaria, como pasa con la libertad sindical, la cual a pesar de estar amparada en la ley suprema de la unión, soportada “en el artículo 9 constitucional a título de garantía individual, o sea, como derecho subjetivo público de obreros y patronos, oponible al Estado y sus autoridades. Por el contrario, dicha libertad, considerada ya no como garantía individual emanada de la relación jurídica entre el gobernado y el Estado y sus autoridades, sino reputada como garantía social, tiene su apoyo en el artículo 123 constitucional, fracción XVI.”²¹ En ese sentido, el actual artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, protege en ambos apartados la garantía social de libre asociación de los trabajadores, es decir, que contrario a lo dispuesto en las leyes federales del trabajo ordinarias, y seguramente varias de carácter local, no existe en nuestra Carta Magna ninguna disposición que impida a los trabajadores el ejercicio pleno del derecho de libre asociación, por el contrario, los dos apartados constitucionales señalan con puntualidad el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus interés comunes, al establecer:

Art. 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

²¹ BURGOA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Editorial Porrúa, México 1999, 31ª Edición, Pág. 381.

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

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

...B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

...X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra...

Como se aprecia, el artículo 123 Constitucional permite a todos los trabajadores del país ejercitar su derecho de asociación sindical sin restricción alguna. El problema estriba en que al momento en que los trabajadores pretenden ejercitar esos derechos, se ignora el contenido constitucional, y se aplican las leyes reglamentarias que están plagadas de instrumentos de control violatorios de este derecho, tales como acreditación de personal previa toma de nota autorizada, sindicación restringida, sobre todo en el apartado “B”, registro sindical condicionado, informar a las autoridades cuando éstas lo requieran sobre su actuar, así como cuando ocurran cambios de directiva o de modificación estatutaria.

Así que el derecho fundamental de los trabajadores mexicanos para asociarse en defensa de sus intereses comunes, se extiende en el apartado “A” también a los patrones, en tanto, que en el apartado “B”, con un contrasentido digno de los

regímenes totalitarios, por una parte se protege este derecho esencial, y a continuación, en la misma disposición legal materialmente se veda el derecho de huelga de los burócratas, al sujetar su ejercicio al cumplimiento de una serie de requisitos que en los hechos nunca se podrán cumplir; permitiendo la libertad de asociación a medias pero no el derecho de huelga. Así el gobierno mexicano en un sólo acto da “el cebo y el garrote” a los sindicatos de burócratas; lo que a la postre deriva en que un sindicato aún siendo constituido al auspicio de la libertad sindical se vea impedido en la práctica para obtener mejoras o respeto a los derechos de sus agremiados, al no tener el arma fundamental que sirve como medio de presión y contrapeso para nivelar la balanza; y así sus pedimentos de incrementos salariales, prestaciones, seguridad social, jubilaciones, cumplimiento de condiciones generales de trabajo, étc, quedan burlados, ya que nunca se actualizara en un mismo acto de manera general, y sobre todo sistemática, la hipótesis que refiere la legislación para ejercer el derecho de huelga; y suponiendo que se llegara a actualizar, quedarían sin efecto con tan sólo suspender brevemente la violación para que no fuera sistemática, o aún sin suspenderla podría llegarse al mismo objetivo ejecutándola parcialmente y no de manera general.

Es por eso que los trabajadores regidos por el apartado “B” del artículo 123 Constitucional aún cuando pueden ejercer el derecho de libre asociación, ven debilitadas sus agrupaciones sindicales, al no contar con el arma obrera por excelencia, afectación que se agudiza, cuando ni siquiera se les permite revisar sus condiciones de trabajo de manera bilateral, ya que la legislación ordinaria prevé que esas condiciones se formularan *escuchando la opinión del sindicato*, lo que se traduce en otra puñalada artera a los derechos de estos trabajadores, pues la obligación de “escuchar” al sindicato respectivo no implica en forma alguna que las condiciones de trabajo en una dependencia sean acordes a la opinión de esa agrupación, por el contrario, la experiencia ha enseñado que el derecho a voz sin voto, sirve de muy poco, sobre todo cuando quien decide la suerte de los burócratas es su contraparte.

En el mejor de los casos tenemos a estos trabajadores ejercitando su derecho de libre asociación a través de un sindicato legítimo, pero eso sí, restringidos en la huelga y sin contratación colectiva efectiva, lo que a la postre orilla a estas agrupaciones a recurrir a otros medios de fuerza sindical, tales como *el sabotaje*, que el Dr. Héctor Santos Azuela refiere de la siguiente manera: “de procedencia francesa, el sabotaje ha servido en las movilizaciones proletarias como una práctica útil para resistir a las empresas de diferentes maneras: realizar con lentitud el proceso productivo; deteriorar o destruir las máquinas o herramientas; incorporar intencionadamente, defectos a los productos, o realizar el trabajo sin atención ni eficiencia”.²²

Este tratadista señala también otro medio de presión hacia el patrón abusivo. Es la denominada “huelga perlada”, consistente en: “pretender abatir el proceso productivo, sin que los trabajadores sufran el descuento del salario. Realizada entonces, dentro de los centros de trabajo, su estrategia se reduce en la reducción del ritmo en el desempeño del trabajo. Con esta forma de presionar, los trabajadores cimbran el proceso productivo con el afán de evitar, además de las consecuencias anteriores, los llamados despidos masivo”.²³ Sin embargo, es claro que esta última forma de presión serviría de muy poco en el apartado “B”, debido a las características especiales de las relaciones de trabajo burocráticas.

Es difícil pensar que en el trabajo burocrático se ejerciten las maniobras de sabotaje y huelga perlada con tanta eficacia como en trabajos industriales, por lo que su ejercicio en el caso específico de los burócratas tendría que ser variado con otras formas de presión tales como paros parciales y/o totales, tortuguismo, presión política, quejas nacionales e internacionales etc. Todo con el fin de

²² SANTOS Azuela, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, Pág. 348.

²³ SANTOS Azuela, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Pág. 356 y 357.

obtener de facto los derechos elementales que tanto la ley ordinaria como la Constitución Política –por lo que hace a la huelga- les ha negado.

La libertad sindical no sólo ha sido abordada en nuestra Constitución Política con la reforma de mil novecientos diecisiete. En mil novecientos cincuenta y nueve, previo al análisis del Congreso de la Unión de la iniciativa de reforma al artículo 123 Constitucional, que a la postre derivó en la adición del apartado “B”; ya se manejaba el discurso sobre la libertad sindical de los burócratas, en los términos siguientes:

“la iniciativa presidencial mantiene intocadas las normas que integran el artículo 123 vigente de la Constitución y que rigen el trabajo en general dentro de la República Mexicana. Esta actitud del Ejecutivo responde a un anhelo de la clase trabajadora, que ha sido expresado en muchas ocasiones y conforme al cual debe considerarse el artículo 123 vigente como una conquista histórica de la Revolución Mexicana que no debe ser motivo de modificaciones ni esenciales ni literales de ninguna naturaleza...Cuando exploramos en los anales del movimiento obrero mundial y de las instituciones del derecho del trabajo, nos encontramos con que para la clase trabajadora, la libertad de asociación fue una de las garantías primeramente reconocidas, la cual por definición implica la libertad de los trabajadores para organizarse en sindicatos y federaciones, principio sustantivo del sindicalismo que permite a los servidores del Estado, disfrutar de los derechos necesarios para el desarrollo de las fuerzas populares.”

Cuatro años más tarde, en mil novecientos sesenta y tres, la Cámara de Senadores refirió en la exposición de motivos de La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que dicha ley tenía por objeto reglamentar los

principios tutelares del trabajo de los servidores públicos a fin de proteger sus derechos, estableciendo lo siguiente:

“Cámara de origen: Senadores.- Exposición de motivos.- México, D. F., a 5 de diciembre de 1963.- Iniciativa del Ejecutivo. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional.- Exposición de motivos.- Elevados a preceptos constitucionales los principios tutelares del trabajo de los servidores públicos, por la adición del Apartado B al artículo 123, procede completar este importante avance mediante la expedición de la Ley que la reglamente... Con base, además en la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia y en la Tesis del H. Tribunal de Arbitraje, se abordan en la presente iniciativa- que se ha inspirado en el mismo espíritu de justicia y que ha sido formulada disponiendo de una más amplia perspectiva técnica- los problemas de: jornada de trabajo, estabilidad en el empleo, salarios, requisitos reguladores del escalafón conocimientos, aptitud y antigüedad, derecho de huelga, protección en casos de accidentes y enfermedades profesionales o no profesionales, jubilación, muerte, habitaciones baratas y tiendas económicas, protección específica de la mujer, estableciendo, también, la conciliación para resolver los conflictos colectivos y los intersindicales, así como otras normas; para el debido respeto de la dignidad y los derechos de los servidores públicos.-...

El texto constitucional fue reformado en diciembre de mil novecientos setenta y ocho, y en junio de mil novecientos noventa y tres, y a propósito de esas reformas sobre el derecho de libre asociación se manifestó:

1978:

El Estado debe respetar la libertad de los campesinos, trabajadores, profesionales y empresarios, para organizarse en defensa de sus

intereses. Las organizaciones que los mismos formen, deben funcionar con verdadera democracia interna sin que el Estado intervenga directa o indirectamente en la designación de sus dirigentes; asegurar la representación autentica de los agremiados mediante elecciones directas y secretas, sin aceptar presiones políticas o económicas; establecer un sistema objetivo y eficaz para exigir responsabilidades a sus dirigentes y proscribir cualquier tipo de sanciones por razones políticas o ideológicas. Los sindicatos y en general todas las organizaciones formadas por razón de ocupación o de trabajo, tienen derecho de actuar en la vida publica para gestionar, frente al Estado y a la opinión, las medidas generales o particulares que reclamen el bien común o el interés profesional de sus agremiados y de recomendar las opciones electorales que consideren mas convenientes para los mismos; pero deben abstenerse de actuar directamente en cuestiones políticas, principalmente en las electorales, y respetar la libertad y los derechos de sus miembros.”

1993:

“por lo que respecta al tema de la libertad sindical de nuestro país suscribió en 1950 el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio se impone la obligación de los Estados, de respetar la decisión de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen pertinentes. Asimismo en su artículo 3º., se precisa que las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que limite el derecho o entorpezca el ejercicio legal, para redactar sus estatutos, elegir a sus representantes y organizar sus administración y actividades. La libertad de asociación profesional en sus distintas dimensiones y la participación efectiva de los trabajadores, en la convención colectiva, además de ser derechos derivados de las más elementales garantías sociales, constituyen

una necesidad para afrontar con responsabilidad los retos que los cambios imponen a la Nación...”

Así quedó plasmada la intención del constituyente para regular en dos apartados del artículo 123 Constitucional, las relaciones de trabajo entre obreros, oficiales, empleados, domésticos, artesanos y de forma general todo contrato de trabajo, además de las existentes entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, estableciendo como derecho fundamental de ambos apartados, el de asociarse en defensa de sus intereses comunes sin ninguna restricción. De este modo, la legislación supra de nuestro país permite que las organizaciones de trabajadores funcionen con verdadera libertad, sin que el Estado intervenga directa o indirectamente en la designación de sus dirigentes, en su vida interna, absteniéndose de cualquier acto que tienda a limitar ese derecho. Todo esto supondría que la libertad de asociación sindical, no sólo es respetada por las autoridades nacionales, sino que al tener rango constitucional su aplicación es privilegiada por ellas. La práctica demuestra lo contrario.

Por lo que hace a las relaciones laborales en México, incluido el derecho de libertad sindical; hace unos días se votó en la Cámara de Diputados la iniciativa preferente enviada por el Ejecutivo Federal, para reformar la ley federal del trabajo. En el contubernio acostumbrado, las fracciones de los partidos políticos PRI y PAN aprobaron lo que a cada una de ellas interesa. El PAN, vinculado a los empresarios, consiguió en esta instancia eliminar el principio constitucional de estabilidad en el empleo, “legalizando” el trabajo vía outsourcing, por hora, a prueba y por capacitación inicial, además de conseguir el pago de salarios caídos hasta por un año de juicio, con independencia de la duración real del conflicto se promedia en cinco años, lo que permitirá a los empleadores despidos baratos y si lo desean recontractación por hora laborada. En tanto, el PRI apegado al corporativismo sindical, dejó prácticamente intacto –y en una de esas, hasta mejorado- el régimen de control sindical corrupto y rapaz que lo caracteriza.

En el aspecto sindical la iniciativa de reforma “presentaba algunas medidas de control que tendía a que sus dirigencias fueran fiscalizadas en torno al manejo de las finanzas y el patrimonio sindicales y también imponían nuevas reglas en relación con la democratización de la vida sindical, como el voto secreto de los afiliados en las asambleas. Estaba visto que los priístas no aceptarían las veleidades democráticas de los panistas y, ya desde el lunes pasado, al momento de votar el predictamen de la iniciativa los panistas aceptaron las exigencias de los diputados tricolores dejando fuera todo lo que tuviera que ver con el régimen interior de las organizaciones sindicales. Los patrones, así, podrán convenir, por debajo de la ley, todo lo que a sus intereses convenga con los mismos dirigentes corruptos y prepotentes que han dominado la vida sindical en México.

Es evidente que tanto el PAN como el Consejo Coordinador Empresarial sabían perfectamente a lo que se atenían. Los priístas no iban a aceptar una reforma en la que el sector obrero saliera perjudicado con sus supuestos controles democratizadores de los sindicatos. A cambio de que no se tocaran los privilegios de los charros sindicales, el PRI estaba perfectamente de acuerdo con la flexibilización, que, en el fondo, era lo que los patrones y sus siervos panistas querían de verdad y que el mismo Peña Nieto habían firmado con el CCE durante su campaña electoral”.²⁴ Esto sucede a dos meses de que él tome protesta como Presidente de la República.

Ante esta evidencia, queda demostrado que la corrupción imperante en el país es el mayor cáncer que enfrentamos los mexicanos, de nada servirá tener instituciones democráticas, si quienes las integran deciden en razón de sus intereses particulares o de grupo. Es paradójico que los representantes gubernamentales elegidos por el pueblo, constantemente deciden en pro de las minorías, perjudicando al resto de la población.

²⁴ CÓRDOVA, Arnaldo, La Jornada, artículo La Esclavización del Trabajo, Domingo 30 de septiembre del año 2012, Pág. 8.

La corrupción genera costos que “disminuyen la productividad y provocan serios conflictos sociales que muchas veces también están “ocultos” porque no se reconocen como parte de la vida laboral: empobrecimiento de las familias, crecimiento de la economía informal, riesgos de trabajo no reconocidos y bajos niveles de calidad de vida, sobre todo en materia de salud, educación y vivienda. Un mundo laboral ficticio oculta al mundo real, caracterizado por la explotación del trabajo, con pocas reglas y muy baja protección, cargado de insatisfacciones, pocas expectativas y una violencia latente que se hace obvia en el seno familiar o en la calle.”²⁵

Hay que tener mucho cuidado de las directrices que al respecto se tomen en el país, porque puede suceder, como comúnmente sucede, que “apoyándose en planteamientos que han querido presentar al derecho social y laboral, como el causante de muchos de los males de la economía, es que muchos países plantearon reformas a su Derecho del Trabajo, estas reformas han incluido al contrato de trabajo, en la mayoría de los casos, ampliando los tipos de contrato de trabajo, o facilitando la conclusión de contratos de tiempo y obra determinada. Sin embargo, más allá de las opiniones a favor o en contra que pudiéramos tener para ese tipo de reformas, lo cierto es que muchas de ellas podrían ser calificadas de reformas egoístas, en la medida que han variado sólo aquellos aspectos de los contratos de trabajo que buscan atender los reclamos y expectativas de los empleadores, sin incluir y atender las muchas veces importantes preocupaciones de los trabajadores.”²⁶

En la reforma laboral recientemente aprobada por la Cámara de Diputados, no se tomó en cuenta, que en este último trimestre del año 2012, el primer mundo se

²⁵ ESCOBAR Toledo, Carlos, Los Trabajadores en el siglo XX, Sindicato, Estado y Sociedad en México: 1907-2004, Primera Edición, Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2006, Pág.114.

²⁶ REYNOSO Castillo, Carlos, Los Contratos de Trabajo, Primera Edición, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, México, 2011, Pág.45.

colapsa por las reformas laborales en pro de los capitalistas. Los bajos salarios, la inestabilidad laboral, y la afectación de las pensiones desatan ahora mismo protestas multitudinarias en España, Portugal, Polonia, Grecia, Francia, Bélgica e Italia. Seguramente, de pasar el proyecto de reforma a la ley laboral que han avalado los diputados del PRI y PAN, en poco tiempo las protestas sociales se harán sentir en nuestro país, cuando el trabajo por horas y los salarios precarios hagan más mella en la mayoría de la población. Entonces, las autoridades y sus patrones, léase los empresarios, tendrán sólo dos caminos, recular en su afán desmedido de poder y riqueza a costa de las mayorías o reprimir las manifestaciones sociales con violencia. La pregunta que queda es ¿de qué seremos capaces los ciudadanos?

De aprobarse esta reforma laboral –como seguramente sucederá-, de inmediato, por supletoriedad, afectaría algunos derechos de los trabajadores regidos por el apartado “B” del artículo 123 Constitucional, y más temprano que tarde, los enfrascaría en su propia reforma con su patrón Estado, presumiblemente muy parecida a la que los diputados sinvergüenzas del PRI y el PAN han aprobado.

EL CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En 1919 nace la Organización Internacional del Trabajo como un parteaguas para el derecho laboral a nivel mundial, en la búsqueda de responder a la preocupación que desde siempre hemos tenido los seres humanos: como obtener los satisfactores necesarios para una vida digna, y para ello, la OIT advirtió que la libertad juega un papel primordial, pues de la libre actuación depende parcialmente la obtención de ese objetivo. Eso fue lo que llevó a esta organización internacional 29 años después de ser constituida, a conferir a la libertad sindical el carácter de principio básico, que es posteriormente reforzado en la Declaración de Filadelfia, en 1944.

“Mediante la convocatoria lanzada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el séptimo punto abordado conforme a la orden del día, en fecha 9 de julio de 1948 se adoptaron diversas proposiciones relacionadas con la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación; denominado *convenio sobre el derecho de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. La primera parte contiene los alcances y bases sobre los que se fundamenta el derecho de la libre asociación, señalando:

Artículo 1.-

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2.-

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.

Artículo 3.-

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

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

Artículo 4.-

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

Artículo 5.-

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

Artículo 6.-

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4, de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7.-

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

Artículo 8.-

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

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

Artículo 10.-

En el presente convenio el término “organización” significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.”²⁷

El convenio número 87 firmado hace más de cincuenta años por el gobierno de nuestro país, es “sin duda, el convenio que mayores efectos produce en México ya que dispone en contrario de las reglas de la LFT que limitan de manera indebida la libertad sindical, al otorgar al Estado el derecho de registrar a los sindicatos, controlar los documentos constitutivos y sus reformas y aprobar las elecciones de

²⁷DE BUEN, Néstor, Compilación de Normas Laborales Comentadas, Primer Tomo, Editorial Porrúa, México, págs. 131 y 132.

nuevos miembros de los comités ejecutivos mediante el mecanismo de la toma de nota, todos ellos previstos en los arts. 356 al 385 LFT.”²⁸ Lo que se reproduce en forma más o menos similar en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

“El convenio 87 establece la libertad sindical positiva (arts. 2º y 7º) y las libertades colectivas de reglamentación (art. 3º); de representación (art. 3º); de gestión interna (art. 3º); de disolución (art. 4º), y de federación y confederación (art. 5º). Además contempla expresamente el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores de “organizar sus actividades y de formular su programa de acción”, debiendo las autoridades públicas –poderes del Estado– abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal (art. 3º). Estatuye asimismo que los trabajadores y empleadores y sus respectivas organizaciones deben respetar la legalidad, estableciendo, a su vez, dos importantes limitaciones, una al poder legislativo y otra al judicial, toda vez que la legislación no puede menoscabar ni ser aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el Convenio (art. 8º). Agrega que la legislación nacional determinará hasta qué punto se aplicarán las normas de este convenio a las fuerzas armadas y policía (art. 9º). Por último define el término “organización”, como toda organización de de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores (art. 10).²⁹

Con un punto de vista similar Climent Beltrán sostiene que: “la libertad sindical está consagrada en el Convenio No. 87 de 1948, de la O.I.T. ratificado por México, que conforme al artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo forma parte del derecho positivo, al disponer que los tratados internacionales celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución son aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

²⁸ DE BUEN, Néstor, Compilación de Normas Laborales Comentadas, Segundo Tomo, Pág. 132.

²⁹ GAMONAL Contreras, Sergio, Derecho Colectivo del Trabajo, reimpresión de la primera edición, editorial Lexix Nexis, Chile, Págs. 71 y 72.

El convenio 87 contiene cuatro artículos fundamentales relativos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.”³⁰ El artículo 1 obliga a los miembros para los cuales este en vigor dicho convenio, a poner en práctica todas las disposiciones en él contenidas. “El artículo 2 del convenio contiene un agregado importante, que es el derecho de afiliarse al sindicato, pues una cosa es el derecho de constituir sindicatos y otra el de afiliarse o no a los mismos; el primero entraña un derecho afirmativo de asociación sindical, en tanto que del segundo se desprende el derecho de afiliarse o no a los sindicatos. Esta libertad negativa se expresa en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo.”³¹

“En la parte II del convenio internacional que se comenta, denominada “protección del derecho de sindicación”, se contiene textualmente que: “todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.”³²

“De manera que esos derechos en la Ley Federal del Trabajo se desglosan en dos preceptos: conforme al artículo 357, los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, esto es, el derecho de asociación sindical; el artículo 358 se refiere a la libertad negativa, a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, pero en el artículo 2 del Convenio 87 de la O.I.T. hay un agregado que no está contenido en la Ley laboral mexicana, el cual dice: Con la sola condición de observar los estatutos de la misma.”³³

Ante la ratificación del convenio 87 de la O.I.T. quedaba la interrogante, sobre el rango legal que tenía un convenio de esta índole en el país. Para algunos se trataba de una norma que debía tener rango constitucional, la cual devenía de la

³⁰ CLIMÉNT Beltrán, Juan B., Derecho Sindical, Pág. 57.

³¹ CLIMÉNT Beltrán, Juan B., Derecho Sindical, Pág. 57.

³² DE BUEN, Néstor, Compilación de Normas Laborales Comentadas, Segundo Tomo, Pág. 132.

³³ CLIMÉNT Beltrán, Juan B., Derecho Sindical, Pág. 58.

expresión contenida en la propia carta magna que les asignaba el carácter de “ley suprema de toda la unión”, en cambio, otros opinaban que se equiparaba a la leyes federales, las cuales también estaban consideradas como ley suprema, ya que así lo dispone el artículo 133 de nuestra Constitución Política.

“Artículo 133.- 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.”

La solución llegó cincuenta años después de que se hiciera obligatorio en México el convenio 87. En octubre del 1999 el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación abordó el problema, y con gran tino determinó que los tratados internacionales se ubican por encima de las leyes federales, pero debajo de nuestra Constitución Política, abandonando así un criterio inicial emitido en 1992 que equiparaba la jerarquía de los tratados internacionales con la de las leyes federales.

No. Registro: 192.867

Tesis aislada

Materia(s): Constitucional

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

X, Noviembre de 1999

Tesis: P. LXXVII/99

Página: 46

Tratados Internacionales. Se ubican jerárquicamente por encima de las leyes federales y en un segundo plano respecto de la Constitución Federal.- Persistentemente en la doctrina se ha formulado la interrogante respecto a la jerarquía de normas en nuestro derecho. Existe unanimidad respecto de que la Constitución Federal es la norma fundamental y que aunque en principio la expresión "... serán la Ley Suprema de toda la Unión ..." parece indicar que no sólo la Carta Magna es la suprema, la objeción es superada por el hecho de que las leyes deben emanar de la Constitución y ser aprobadas por un órgano constituido, como lo es el Congreso de la Unión y de que los tratados deben estar de acuerdo con la Ley Fundamental, lo que claramente indica que sólo la Constitución es la Ley Suprema. El problema respecto a la jerarquía de las demás normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan: supremacía del derecho federal frente al local y misma jerarquía de los dos, en sus variantes lisa y llana, y con la existencia de "leyes constitucionales", y la de que será ley suprema la que sea calificada de constitucional. No obstante, esta Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Esta interpretación del artículo 133 constitucional, deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el Constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y, por medio de su ratificación, obliga a sus autoridades.

Otro aspecto importante para considerar esta jerarquía de los tratados, es la relativa a que en esta materia no existe limitación competencial entre la Federación y las entidades federativas, esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio artículo 133 el presidente de la República y el Senado pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del artículo 133 lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley Fundamental, el cual ordena que "Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.". No se pierde de vista que en su anterior conformación, este Máximo Tribunal había adoptado una posición diversa en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 60, correspondiente a diciembre de 1992, página 27, de rubro: "*Leyes Federales y Tratados Internacionales. Tienen la misma jerarquía normativa.*"; sin embargo, este Tribunal Pleno considera oportuno abandonar tal criterio y asumir el que considera la jerarquía superior de los tratados incluso frente al derecho federal.

Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintiocho de octubre en curso, aprobó, con el número LXXVII/1999, la tesis

aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y nueve.

Nota: Esta tesis abandona el criterio sustentado en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Número 60, Octava Época, diciembre de 1992, página 27, de rubro: "Leyes Federales y Tratados Internacionales. Tienen la misma jerarquía normativa."

Así quedó definido por la totalidad de los integrantes de nuestro máximo tribunal, que una ley secundaria, sea federal o local, no puede restringir el ejercicio de los derechos consagrados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni los derivados del convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, más aún si tomamos en cuenta que la asociación sindical, está concebida para la defensa de los derechos de los trabajadores, siendo el principal instrumento mediante el cual, la clase trabajadora consigue alcanzar mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo.

El convenio internacional es acorde con los principios básicos de nuestra Constitución Política que en su artículo 1º enarbola los derechos humanos como un garante máximo de cualquier persona que se encuentre en territorio nacional, pues a fin de cuentas la libre sindicación es un derecho fundado en la libertad de elección, y por tanto, forma parte de los derechos humanos.

Artículo 1º.- En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece...

En ninguno de sus dos apartados el artículo 123 Constitucional limita la libertad de asociación sindical, y por eso, cualquier disposición contenida en las leyes ordinarias que tiendan a limitar ese derecho, en automático se convierte en inconstitucional. Por tanto, los trabajadores y empleadores de México, sin distinción alguna y sin autorización previa, tienen permitido constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar sus estatutos, mismos que tienen el derecho a redactar. Por su parte, sus integrantes cuentan con el derecho a elegir, quitar o reelegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración, sus actividades y el de formular su programa de acción.

Junto con el 87 existen otros convenios de la Organización Internacional del Trabajo vinculantes que refuerzan la vida sindical de las agrupaciones. Así tenemos el convenio número 98 relacionado con la figura de la contratación colectiva; el número 135, relativo a las protecciones y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, y el número 151, sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública. Lamentablemente ninguno de ellos ha sido ratificado por el gobierno mexicano.

“Además de estos Convenios de la OIT, la Declaración Universal de Derechos Humanos (el convenio 87 es anterior a ésta) establece en su artículo 23 punto 4 el derecho a fundar sindicatos y sindicarse; y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre consagra en su artículo XXII el derecho de asociarse sindicalmente. Si bien se trata de meras declaraciones y no de tratados, el derecho internacional les ha otorgado valor de norma.”³⁴

³⁴ GAMONAL Contreras, Sergio, Derecho Colectivo del Trabajo, Pág. 73.

Actualmente el convenio número 87 al igual que el 98 relativo a los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, han sido ratificados por más de cien países. En el caso de México el primero de esos instrumentos está firmado, en tanto, el segundo sigue siendo asignatura pendiente en el país, pues el Estado mexicano se resiste a ratificarlo. Los motivos de la no ratificación se vinculan a políticas internas de control sindical combinadas con los ingratos antecedentes de exhibición internacional a que es sometido nuestro gobierno de vez en cuando por incumplimiento del convenio 87. La conclusión gubernamental es: para qué someterse a una reglamentación que de por sí no se piensa acatar, que va en contra del sistema de control sindical que impera en el país y que sólo serviría como escaparate extraterritorial de inobservancia. El Estado sabe que incumple con garantías esenciales, pero no tiene necesidad que en el foro internacional se anden exhibiendo sus incumplimientos.

LOS ARTICULOS 115 Y 116 CONSTITUCIONALES

Sin duda alguna un tema casi olvidado dentro de la amplia esfera de los servidores públicos tiene que ver con los trabajadores al servicio de los estados y Municipios, a pesar de que ahí se concentra una gran parte del sector laboral burocrático. Estos trabajadores rigen sus relaciones laborales de acuerdo a lo establecido en leyes locales elaboradas por las legislaturas estatales, atendiendo al mandato expreso establecido en los artículos 115 y 116 de nuestra Constitución Política.

Las leyes estatales han comprobado un significativo atraso, particularmente en el plano colectivo, pues no sólo reproducen el esquema de control sindical que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Algunas van más allá, en un afán equivocado de salvaguardar los dineros estatales.

Recordemos que “la Constitución Federal en el artículo 40 establece como forma de gobierno del Estado mexicano la de *una república, representativa, democrática, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una Federación establecida según los principios de esta ley fundamental*. El sistema federal adoptado presupone la existencia de dos órganos subordinados a la Constitución y coordinados entre sí: el orden federal y el orden local. Las Entidades Federativas constituyen un órgano autónomo del federal, la facultad que tienen de darse su propia Constitución les garantiza esa autonomía. Con ello gozan de un marco jurídico propio donde pueden desarrollarse, el cual tiene como límite únicamente la no contravención a la ley suprema.”³⁵

Ese es el motivo central por el que resulta anticonstitucional que las entidades federativas y sus municipios omitan apearse en sus relaciones laborales a las

³⁵ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México, 1992, Cuarta Edición, Pág. 445.

directrices emanadas del artículo 123 de la Carta Magna, ignorando los derechos colectivos que ese artículo garantiza en su parte general. Así se crea desde la norma secundaria una tendencia de recurrente limitación a los derechos de los trabajadores estatales y municipales, particularmente en sus formas de organización y negociación colectiva. La suerte de estas legislaciones no puede verse aislada de los trabajadores al servicio del Gobierno Federal, tomando en cuenta que en los últimos años una parte de las dependencias sufrieron un proceso de descentralización, particularmente el sector educativo, salud y servicios de agua. Ante el cambio de escenario legal, resultaba trascendental que las organizaciones sindicales gestionaran las condiciones para aprovechar las nuevas interpretaciones judiciales que a favor de los trabajadores han emitido nuestros tribunales, tomando incluso iniciativas para que estas encontraran asiento en el marco normativo o legal. Sobre todo porque las limitaciones fundamentales no se encuentran en el marco constitucional sino en las leyes secundarias que refiere nuestra norma máxima.

En su origen, el texto del artículo 123 constitucional preveía que las legislaturas de los estados serían las que promulgarían las leyes reglamentarias de dicho artículo y de esta forma, de 1917 a 1929, se emitieron diversas leyes laborales en las entidades federativas. De esa legislación cabe resaltar que los Estados de Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo, Puebla, que incluía en su reglamentación a los trabajadores de dichas entidades federativas y municipios. Algunas otras leyes excluyeron expresamente a los servidores públicos, como fueron la de los Estados de Tabasco, Veracruz y Yucatán.

Pero una cosa es que se permitiera a las entidades federativas elaborar leyes de trabajo para los trabajadores estatales y municipales con base en las directrices establecidas en la Constitución Política, y otra muy diferente que las legislaturas estatales empezaran con normas a la medida que nada tenían que ver con la reglamentación contenida en el artículo 123 Constitucional. Para evitar esa tentación, en 1929 el Congreso de la Unión agregó la fracción X al artículo 73,

dejando como facultad exclusiva de dicho órgano el legislar en materia de trabajo, pero como los diversos artículos 115 y 116 de la propia Carta Magna permiten a las legislaturas estatales hacerlo, se ha encontrado un punto medio entre esas disposiciones legales, permitiendo a las legislaturas estatales que elaboren las leyes laborales de sus trabajadores atendiendo a lo dispuesto en el artículo 123 de nuestra Constitución Política y sus disposiciones reglamentarias. Aunque las legislaturas locales se han guiado principalmente por las disposiciones secundarias, por lo que seguramente contiene normas inconstitucionales.

Recordemos que “el artículo 123 constitucional de 1917 estableció un sistema de facultades concurrentes a través de las cuales el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados pudieron expedir leyes de trabajo, fundadas en las necesidades de cada región. Dicha facultad fue ejercida por diversos estados de la República a través de la expedición de leyes del trabajo.”³⁶

“Con esa visión social el presidente Cárdenas sometió al Congreso de la Unión la iniciativa respecto al Estatuto laboral burocrático, de fecha 27 de noviembre de 1937, que vino a cambiar la concepción de que las relaciones entre Estado y empleados públicos era de naturaleza administrativa, pues el nuevo decreto los incorporó de lleno en el goce de derechos laborales, aunque haciéndolo al margen del derecho formal del trabajo.”³⁷

Lo anterior trajo como consecuencia que se estableciera un régimen de excepción, pues aun cuando el contenido del Estatuto era materialmente laboral, no obstante mantuvo a los trabajadores estatales fuera del ámbito del artículo 123 de la Constitución y limitó los derechos contenidos en éste, los que hacían

³⁶ PALLARES y Lara, Sergio, Las relaciones laborales en el servicio público, Editorial Porrúa, México, 2007, Págs. 22 y 23.

³⁷ PALLARES y Lara, Sergio, Las relaciones laborales en el servicio público, Pág. 36.

innecesaria y no justificaban la expedición de nuevas normas en esa materia.”³⁸ Posteriormente, el 17 de abril de 1947 bajo la presidencia de Manuel Ávila Camacho se abrogó el estatuto, emitiendo otro similar al establecido por el gobierno de Cárdenas, al que se ampliaron nuevos cargos considerados de confianza, mismo que subsistió hasta la expedición de la Legislación Federal Burocrática en 1963; y 20 años después, en febrero de 1983 se adicionó la fracción IX del apartado “B” del artículo 123 Constitucional, estableciendo que las relaciones de trabajo entre los Estados y Municipios con sus trabajadores, se rigieran por las leyes que expidieran las legislaturas estatales con base en el artículo 123, y para 1987 se estableció igual supuesto en la fracción VIII del artículo 115 y V del artículo 116, ambos de la Carta Magna.

En la actualidad los artículos 115 y 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señalan textualmente:

Artículo 115.- Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el Municipio Libre, conforme a las bases siguientes:

VIII.- Las leyes de los estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los Municipios.

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el Artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.

³⁸ PALLARES y Lara, Sergio, Las relaciones laborales en el servicio público, Pág. 37.

Artículo 116.- El poder público de los Estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un solo individuo.

Los Poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas:

VI.- Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

Así, las relaciones de trabajo entre los estados y sus municipios se rigen por lo que establezcan las leyes expedidas por sus congresos estatales, siguiendo los lineamientos del artículo 123 Constitucional y sus disposiciones reglamentarias, y en caso de que alguna entidad federativa no cuente con su respectiva legislación laboral, las relaciones de trabajo de sus burócratas se regirán por lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; siendo un gran pendiente que las normas regulatorias de las relaciones de trabajo entre estados, municipios y sus trabajadores se actualicen con base en las disposiciones que establece el propio 123 Constitucional y los criterios progresistas sobre la libertad sindical que desde hace aproximadamente diez años ha venido emitiendo la Suprema Corte de Justicia de la Nación; entre los que podemos citar los vinculados a la pluralidad sindical y federativa, la existencia de más de un sindicato por dependencia, las facultades positiva y negativa que tienen los trabajadores respecto de su afiliación sindical, la inconstitucionalidad de obligar a las agrupaciones a adherirse a una federación en específico y, la votación en recuentos mediante voto secreto, entre otros.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como lo afirma el maestro Mario de la Cueva en el tomo II de su obra *Derecho Mexicano del Trabajo*: El origen legislativo de la Ley Federal del Trabajo se remonta al Proyecto de la entonces Secretaría de Industria; el artículo que protegía la libre asociación era el 234, reproducción fiel del 236 del Proyecto citado. Respecto de su contenido, en la exposición de motivos de la Ley de 1931 se dijo: “Por lo que hace a las relaciones entre el individuo y las asociaciones, cabe en primer término hablar de las que deben establecerse entre la organización profesional y los miembros de la profesión: Es posible, sacrificando la libertad del individuo al interés colectivo, imponer como obligatorio el ingreso al sindicato de su profesión a todas las personas que desarrollen una misma actividad o actividades similares o conexas. La clase trabajadora tiene como aspiración legítima que todos los obreros se adhieran a un sindicato. Pero mientras existan técnicas diferentes de acción sindical que provoquen la formación de asociaciones muchas veces antagónicas, al perseguir un mismo fin por procedimientos diferentes, el Estado no puede, sin terciar indebidamente en cuestiones que sólo a los trabajadores les corresponde resolver, forzar al individuo a afiliarse a agrupaciones determinadas. En los términos en que está concebida la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, no es posible reglamentar las relaciones del individuo con las asociaciones profesionales, sino sobre la base de libertad de asociación. Existe una fórmula satisfactoria, de lo que debe entenderse por *libertad de asociación* y ésta es la que fue aprobada en primera votación por la décima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. “Libertad tanto para los trabajadores como para los patronos, de asociarse libremente observando las formalidades legales, en una organización por ellos elegida, para la defensa colectiva de los intereses materiales y morales que se refieran a su condición de trabajadores y de patronos, dejando, no obstante, a salvo la libertad de no asociarse”.³⁹

³⁹ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1959, pág. 366.

En México impera la mala costumbre de infringir mandatos constitucionales a través de disposiciones secundarias. En estos casos, la exposición de motivos de las legislaciones ordinarias casi siempre concuerda con la norma constitucional. La divergencia se contiene en el artículo. Un claro ejemplo, aparece en la Ley Federal del Trabajo, la cual desde su nacimiento en 1931 se distinguió por contener un sistema de control sindical que choca de frente con los mandamientos libertarios señalados en nuestra Constitución Política, con una obvia intención de limitar el ejercicio pleno de diversos derechos colectivos, incluido el que se estudia en este trabajo, y de paso regula figuras ignoradas en la Carta Magna, como la contratación colectiva. De esta manera, al igual que sucede con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo contiene artículos contrarios al principio de libertad sindical establecido en la norma suprema, y en el convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

A pesar de que los artículos 356, 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo señalan que las asociaciones sindicales están constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, y que sus integrantes tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, pudiendo voluntariamente formar parte o no de un sindicato, “Seguimos con contratos de protección, registros y tomas de nota tendenciosos en contra de la libertad sindical, calificaciones interesadas de las huelgas y el peso imponente de una viejísima estructura autonombra sindical que, por lo visto, merece más respeto, mucho más por cierto, que los trabajadores de México. Por lo visto, no tenemos remedio”.⁴⁰

La LFT concede a los sindicatos el derecho de formular estatutos, reglamentos, organizarse como mejor les parezca y elegir a sus representantes (artículo 359), y

⁴⁰ DE BUEN, Néstor, El Estado de Malestar, Editorial Porrúa, México, 1997, pág. XII.

despuesito, como que no quiere la cosa, se les limita para actuar por rama de industria u oficio (artículo 360 LFT), amén de que está sujeto al árbitro en turno decidir si cumplen con los mandatos legales, pues es a él a quien por ordenes del artículo 365 ante quien debes registra al sindicato y/o directiva, y con esa facultad que tiene la STPS en materia federal y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en materia local, se le da una estocada más a la tan endeble *libertad sindical*, que tiene como colofón la imposición a los sindicatos de requisitos no contenidos en la legislación.

“Sobre la libertad sindical ilimitada prevista en la frac. XVI del Apartado “A” del art. 123 constitucional, la LFT, desde siempre, ha exigido el registro de los sindicatos ante la autoridad competente (JCA y, de tratarse de competencia federal la Secretaría del Trabajo), la toma de nota de sus directivas y el depósito de cuantas reformas se quieran hacer a sus estatutos para su aprobación por la autoridad, además de otras exigencias de información. Nada de ello se desprende del mandato constitucional.”⁴¹

Permitir a las autoridades del trabajo que decidan sobre la elección de directivas y/o de registros sindicales, en un sistema sindical permeado por el corporativismo, no ayuda en nada a la democracia sindical, ya que los criterios que avalan cierta intervención de la autoridad en la vida interna de estas agrupaciones, en realidad sirven para afectar a los sindicatos “no alineados” con el régimen capitalista en que vivimos. Al respecto, los tribunales de amparo han emitido diversos criterios, de los cuales se transcriben los siguientes:

No. Registro: 175,757

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

⁴¹ DE BUEN, Néstor, El estado de malestar, pág. 38.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXIII, Febrero de 2006

Tesis: I.15o.T.10 L

Página: 1921

Sindicatos, toma de nota. La autoridad registradora sólo debe revisar aspectos formales de la documentación anexada para tal efecto, no cuestiones de hecho como causales de nulidad de la elección. En relación con la toma de nota del cambio de directiva sindical, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 86/2000, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XII, septiembre de 2000, página 140, de rubro: "*Sindicatos. La autoridad laboral tiene facultad para cotejar las actas de asamblea relativas a la elección o cambio de la directiva, a fin de verificar si el procedimiento se apegó a los estatutos o, subsidiariamente, a la ley federal del trabajo.*", estableció que aun cuando la Ley Federal del Trabajo no faculta expresamente a la autoridad registradora para cotejar si las actas y documentos presentados por los solicitantes del registro se ajustan a las reglas estatutarias, dicha facultad se infiere de la interpretación de los artículos 365, fracción III, 371 y 377, fracción II, del ordenamiento citado, de lo cual concluyó que la autoridad laboral puede verificar si el procedimiento de cambio o elección de directiva se apegó a esas normas. Ahora bien, debe considerarse que la facultad mencionada tiene como objetivo que mediante el cotejo de las actas y documentos se verifique el cumplimiento de los aspectos formales del procedimiento que señalan los estatutos, para la elección o cambio de dirigentes, como pueden ser el que haya existido una convocatoria, que se celebró una asamblea y que por voto de la mayoría de los agremiados se eligió a la directiva cuya

toma de nota se pide. Sin embargo, tal facultad no entraña la posibilidad de que la autoridad registradora resuelva acerca de cuestiones de hecho que algunos inconformes hagan valer como determinantes de la nulidad de la elección, como pudieran ser la falta de identificación de los trabajadores, que la asamblea en realidad no se realizó, que votaron personas que no tenían derecho a sufragar, entre otras, pues la declaración de nulidad o anulación de la elección de referencia no compete a la autoridad laboral registradora, sino a la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de que se promueva un juicio laboral, es decir, una contienda entre partes, en la que éstas tengan la oportunidad de deducir sus pretensiones y proponer pruebas en defensa de sus correspondientes intereses.

Décimo Quinto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito.

Amparo en revisión 1875/2005. Aurelio Trejo Tinal. 11 de noviembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Alcántara Moreno. Secretario: Víctor Carrasco Iriarte.

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXXIV, Septiembre de 2011

Página: 7

Tesis: P./J. 32/2011

Jurisprudencia

Materia (s): laboral

Sindicatos. La Autoridad laboral está facultada para cotejar las actas de asamblea relativas a la elección o cambio de directiva, a fin de

verificar el cumplimiento de los requisitos formales que rigieron el procedimiento conforme a sus estatutos o, subsidiariamente, a la Ley Federal del Trabajo (modificación de la jurisprudencia 2ª./J. 86/2000).

Al resolver la contradicción de tesis 30/2000 – SS, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la autoridad laboral puede verificar si el procedimiento de elección o cambio de directiva se apegó a las reglas estatutarias del propio sindicato o, subsidiariamente, a las de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que tal facultad deriva de la interpretación de sus artículos 365, fracción III, 371 y 377, fracción II, estableciendo en forma destacada, por un lado, que la obligación de los sindicatos de acompañar por duplicado copias autorizadas de las actas relativas a los cambios de dirigencia es para que la autoridad pueda comparar el procedimiento y el resultado constante en las actas, con las reglas adoptadas libremente en los estatutos, a fin de verificar si se cumplieron o no; y, por otro, que el sufragio y su resultado deben apegarse, forzosa y necesariamente, a los términos de los estatutos formulados libremente por los agremiados. Ahora bien, en atención a las consideraciones esenciales de la resolución precisada, a las reformas constitucionales publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, al derecho a la libertad sindical establecido en el artículo 123, apartados A, fracción XVI, y B, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, se concluye que la exacta dimensión de la facultad de la autoridad laboral en sede administrativa consiste en confrontar los lineamientos establecidos en los estatutos que se haya dado el sindicato o, subsidiariamente, a los previstos en la Ley Federal del Trabajo, con lo que conste en las actas debidamente requisitadas que se exhiban ante aquélla, lo que significa que se trata de una verificación formal, un cotejo entre las etapas o pasos básicos del

procedimiento de elección y la mera confirmación de su realización en las actas relativas, para otorgar certidumbre de lo ahí asentado, sin que la autoridad pueda realizar investigaciones (de oficio o a petición de parte) de irregularidades de los hechos mencionados en dichas actas o pronunciarse sobre su validez, lo cual, en su caso, puede controvertirse por vía jurisdiccional por quien considere afectados sus derechos.

Solicitud de modificación de Jurisprudencia 14/2009-PL. Magistrado Presidente del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de junio de 2011. Mayoría de seis votos. Disidentes: José Ramón Cossío Díaz, Arturo Zaldivar Lelo de Larrea, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Sergio A. Valls Hernández y Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Ponente: Luís María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

“El entusiasmo legislativo rodea al movimiento sindical de toda suerte de garantías, y al mismo tiempo, encauza la fuerza social para someterla a discretos medios de control. Se habla de libertad sindical y se intenta expresarla al decir que no es necesario permiso alguno, para constituir sindicatos, pero se exige el registro ante las autoridades sin el cual al sindicato no se le reconoce el privilegio de la capacidad de obrar. Fenómeno parecido se produce respecto de la huelga, sujeta a condiciones y reconocimientos jurisdiccionales y, en última instancia, si el Estado tiene intereses en el conflicto, se llega a la requisa para crear ¡curiosa paradoja! La huelga virtual, formalmente declarada, que no suspende los trabajos.”⁴²

“Esta fórmula de control estatal del movimiento obrero descansa en la conversión a procesos jurídicos de lo que son, en realidad, fuerzas sociales. Es una solución hábil, de eficacia plenamente demostrada, cuyo fundamento se encuentra en la

⁴² DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Pág. 652.

ley, por cuanto convierte a los sindicatos en personas morales sometidas al control del Estado, y a la huelga en un proceso administrativo y jurisdiccional. La legalización del sindicalismo y de la huelga, los requisitos de registro, depósito de estatutos, reconocimiento de nuevas directivas sindicales; la conciliación previa y obligatoria en los conflictos colectivos, la calificación de las huelgas y otros mecanismos pueden compararse así con el control.”⁴³

“Las autoridades mexicanas, particularmente la STPS, han convertido el registro en una condición suspensiva para el ejercicio de los derechos que corresponden a los sindicatos, de tal manera que si no se hace constar dicho registro el sindicato no puede actuar. A mayor abundamiento, han interpretado el artículo 692 fracción IV LFT en el sentido que si no existe el oficio de Toma de Nota, no se puede acreditar la personalidad del funcionario sindical. De esa manera, con negar la expedición del oficio, pretenden desarmar a los sindicatos, impidiéndoles sus acciones procesales, como pueden ser la exigencia para la firma de un contrato colectivo de trabajo con emplazamiento a huelga.”⁴⁴

Sin duda, con su actuación las autoridades mexicanas violan de manera sistemática lo ordenado en el artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, que en su primera parte protege la autonomía sindical y en el segundo párrafo prohíbe a las autoridades intervenir para limitar el derecho de los sindicatos o entorpecer su ejercicio legal.

“Con ello los principios del texto original del artículo 123 en materia de libertad sindical, derecho de huelga, negociación colectiva, estabilidad en el empleo y derecho a la indemnización por despido desaparecen entre nubes de conservadurismo a las que se ha pretendido, con desvergüenza notable, vestir de justicia social.”⁴⁵

⁴³ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Pág. 630.

⁴⁴ GONZÁLEZ Nicolás, Inés, Coordinadora, 40 Años, 40 Respuestas, Primera Edición, Fundación Friedrich Ebert en México, 2009, Págs. 45-46.

⁴⁵ DE BUEN, Néstor, El Estado de Malestar, pág. 36.

Pese a lo claro de las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, la realidad es que en México está permitido constituir sindicatos sin autorización previa; lo difícil es obtener el registro y la correspondiente toma de nota. Es una auténtica aventura.

Aunque hay que decirlo, en materia local es excesivamente complicado hacerlo, pues el ejercicio del derecho es aniquilado por quienes debiera de protegerlo y auspiciarlo. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se han convertido en verdaderos diques para la constitución de sindicatos y el ejercicio de la libertad sindical, ya que al estar constituidas por representantes de los tres sectores (sindicatos establecidos, patrones y gobierno), entre los sindicatos y los patrones ponen infinidad de obstáculos, casi todas ilegales, para no conceder el registro. Entre esas trabas se encuentran requisitos que no establecen ni los estatutos del sindicato, ni la Ley, el más común es enterar a la autoridad registral con la hoja de afiliación, la lista de trabajadores que desean formar un nuevo sindicato, prometiendo que las listas quedarán en secreto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo cierto es que al ser conocidas por los representantes de estas Juntas, como son el patrón y el sindicato hegemónico en la zona; la lista previa es utilizada –porque para eso fue requerida-, para despedir de su trabajo a los solicitantes. De esta manera, el sistema tripartito sirve en los hechos para aniquilar las esperanzas sindicales democráticas.

En materia federal lo común es seguir la misma tónica, si bien, se dan negativas de registro, casi siempre es el Poder Judicial de la Federación, quien previo juicio de amparo, obliga a la Secretaría del Trabajo a expedir la toma de nota correspondiente. Así la autoridad registral se convierte en una simple aduana que limita la capacidad representativa de los sindicatos hasta en tanto el Poder Judicial le ordene lo contrario.

CAPITULO III.- REGULACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS.

A).- TRABAJADORES REGIDOS POR LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y POR LAS LEYES ESTATALES.

B).- TRABAJADORES DE LA BANCA DE DESARROLLO.

C).- TRABAJADORES DE CONFIANZA.

TRABAJADORES REGIDOS POR LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y POR LAS LEYES ESTATALES.

Los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión junto con los que prestan servicios al Gobierno del Distrito Federal son los principales destinatarios de la Legislación Federal Burocrática. Son ellos, quienes por mandato constitucional están regulados por esa ley desde su nacimiento; a pesar de que mucho tiempo se consideró dentro de esa regulación también a la mayoría de organismos públicos descentralizados de carácter federal, cuyos trabajadores estuvieron atados por décadas a una legislación laboral que les concedía derechos individuales con un piso más alto que el de los trabajadores en general, a cambio de vedar sus derechos colectivos en forma infame, generando así un aparente beneficio que en el fondo se traduce en un instrumento de control totalitario sobre el ejercicio de derechos elementales, como son los de libre asociación, contratación colectiva y huelga, que si bien, en la LFT no son plenos, en la LFTSE simplemente no pueden existir.

La triada compuesta por la Constitución Política, los Tratados Internacionales ratificados y los criterios de los tribunales de amparo, son las armas legales con las que los burócratas del país protegen su derecho a la sindicación contenido en las legislaciones estatales y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; en especial por su Título Cuarto denominado *“De la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo; exceptuando a aquellos que prestan servicios en organismos públicos descentralizados. Basta dar una leída a la Legislación burocrática federal para darse cuenta que la libertad sindical se ve aplastada por normas inconstitucionales.*

En materia libertaria la Ley Federal del Trabajo Burocrático, contiene infinidad de normas que limitan el derecho de libre sindicación de sus trabajadores, imponiéndoles la figura de sindicación y federalización únicas; la prohibición de

adhesión a otras centrales diversas a la reconocida en la ley, además de que nulifica los derechos de contratación colectiva y huelga.

Recordemos que en torno de la libertad sindical y el derecho de sindicación hay dos tendencias opuestas. Aquellas que consideran que debe prevalecer el interés individual sobre el interés del grupo: esa es la tesis del maestro francés Paúl Pic, expuesta en su *Tratado de legislación industrial*, quien considera respecto del derecho de asociación sindical y de libertad sindical, que siendo los trabajadores los que pueden crear el sindicato, a ellos corresponde el derecho de asociación y no a la agrupación sindical que es posterior a la iniciativa de los trabajadores.

“Por otro lado está la tesis colectivista adoptada originariamente por los grandes doctrinarios de la Constitución socialista de Weimar de 1919, encabezados por Gustavo Radbruch, quienes estiman que el grupo debe prevalecer sobre el individuo, que el derecho sindical es un derecho colectivo y no un derecho individual.”⁴⁶ Esta es la tesis que compartimos.

“En realidad, en los derechos humanos individuales de los trabajadores están, enraizados los derechos colectivos. Lo que sucede es que los derechos colectivos no pueden expresarse individualmente, sino mediante acciones colectivas; y no por ello hay que contraponer la libertad individual y el interés colectivo,”⁴⁷ Pues cada uno tiene delimitado su ámbito de aplicación.

“El derecho del trabajo es el derecho de la clase social explotada a lo largo de la historia, por lo que debe aplicarse a todos los seres que pertenezcan a ella, y entreguen su energía a una institución pública o privada o a un patrono, en virtud de una relación de trabajo. Ciertamente el derecho del trabajo –y lo hemos explicado muchas veces- nació para los trabajadores de la industria, a los que

⁴⁶ CLIMÉNT Beltrán, Juan B., Derecho sindical, Pág. 62.

² CLIMÉNT Beltrán, Juan B., Derecho sindical, Pág. 65.

gubernamentalmente se llamaba obreros, pero su sentido de universalidad lo impulsó a extenderse a todos los integrantes de la clase trabajadora,”⁴⁸ como son los trabajadores de la burocracia federal, y aquellos que prestan servicios en las entidades federativas y los municipios. A fin de cuentas, de una u otra forma, todos somos trabajadores.

Es importante aclarar que no todos los trabajadores que prestan servicios al Gobierno del Distrito Federal o a los Poderes de la Unión están regidos por las disposiciones laborales de carácter burocrático. La excepción se da con los trabajadores al servicio de Organismos Públicos Descentralizados, quienes regulan sus relaciones laborales por lo que dispone la LFT. Así lo dispone una interesante reflexión jurídica contenida en la jurisprudencia 01/1996 emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en febrero de ese año, donde se definió que éste tipo de organismos al tener personalidad jurídica y patrimonio propios deben regular sus relaciones de trabajo por lo dispuesto en la ley federal del trabajo, ya que su inclusión en el artículo 1º de la ley burocrática federal es un acto inconstitucional; y aún cuando se establece para trabajadores de la federación, lo cierto es que no hay ningún obstáculo para aplicarla en aquellos de índole local.

Novena Época

Instancia: Pleno.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, Febrero de 1996. Tesis P/J. 1/96 página 52.

Organismos descentralizados de carácter federal. su inclusión en el artículo 1º de la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, es inconstitucional. El apartado B del artículo 123 Constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los poderes de la Unión y del

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 264.

Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no solo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del poder ejecutivo federal, cuyo ejercicio corresponde conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los Organismos Públicos Descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 Constitucional.

Con base en este criterio los derechos de contratación colectiva, libertad sindical y huelga de los trabajadores de organismos públicos descentralizados federales -y locales- serán regulados por el apartado “A” del artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria; lo que les permite negociar bilateralmente sus condiciones de trabajo, pudiendo incluso ejercer el derecho de huelga para ese fin, así como para las revisiones salarial y contractual; tendiendo derecho a una diversidad sindical más amplia que la establecida por las legislaciones burocráticas, ya que en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, los tipos de organización sindical son totalmente distintos a los de los trabajadores en general, pues no existen sindicatos de industria o nacionales de industria, sino que, todos los sindicatos se ubican como sindicatos de institución, dependiendo de la Secretaría de Estado u organismo al que pertenezcan, lo que desde luego limita seriamente el derecho

fundamental de libre asociación. Eso aunado a la existencia de una federación a la que la ley ordinaria coacciona a afiliarse, se convierte en un instrumento privilegiado para la administración de prestaciones sociales, negociación de política salarial y demás temas estructurales que no pueden ser resueltos a nivel de un simple sindicato institucional. Es importante recordar que las formaciones sindicales más avanzadas del mundo funcionan como sindicatos de rama, que logran tener contratación colectiva de largo alcance. En el caso de los trabajadores al servicio del Estado ha existido un subdesarrollo en la materia, entre otras cosas, por la dificultad de tener instrumentos suprasindicales.

Para concluir diremos que la libertad sindical es contraria diversas disposiciones de la legislación federal burocrática, al contraponerse en sus artículos 67, 68, 69, 71, 72, 73, 75, 78, 79 fracción V, 82 fracción II, 83, 84, los cuales han sido en su mayoría declarados como inconstitucionales por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

TRABAJADORES DE LA BANCA DE DESARROLLO

En materia de derechos sindicales, los trabajadores de la banca mexicana tienen una historia plagada de injusticias y violaciones a sus derechos elementales. Los gobiernos en turno, reacios a permitirles el ejercicio libertario sindical que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, por mucho tiempo aplicaron reglamentaciones que vedaron la oportunidad de hacerlo; como lo fue cuando el “15 de noviembre de 1937 el presidente Cárdenas expidió el Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares... El articulado de ese Reglamento previó la libre contratación, esto es, sin intervención de sindicatos (4); derechos escalafonarios (6), bases salariales (7), jornada laboral (9), capacitación (11), vacaciones (12), beneficios por enfermedades o accidentes no profesionales (14), beneficios por maternidad (15), pensiones de retiro (17), indemnización por despido (20), instancias de solución de conflictos (21), prohibición de suspender labores, esto es, prohibición de huelga (25) y libertad de mejorar los derechos mínimos por las propias instituciones, esto es, prohibición de contratación colectiva (26).

El hecho de que el presidente obrerista pusiera en vigor un Reglamento amañado para los trabajadores bancarios, según aparece en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1937, dio muestras de la intención gubernamental para impedir la sindicalización de estos trabajadores”.⁴⁹

Con la ilegalidad a tope “los trabajadores al servicio de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares han sufrido –y siguen sufriendo al menos en ciertos detalles- una muy seria discriminación legal. Su tenebrosa historia empieza en el primer párrafo de un curioso artículo 237 de la LFT de 1931, rotundamente

⁴⁹ PALLARES y Lara, Sergio, Las Relaciones Laborales en el Servicio Público, Pág. 41

anticonstitucional, cuyo texto es una de las mejores muestras de la desvergüenza legislativa.”⁵⁰

Penoso para nuestro sistema jurídico es la insistente limitación a estos trabajadores de derechos plenos en materias de sindicación, contratación colectiva y huelga, más cuando la prohibiciones se fundaron en reglamentaciones burdas, que rayaban en lo inmoral; como ejemplo tenemos el artículo 237 de la Ley laboral de 1931 que tiene como antecedentes el artículo 229 frac. II, del Proyecto de Código Federal del Trabajo presentado en el año de 1928 por la Secretaría de Gobernación a una convención obrero-patronal, en la que los representantes empresariales propusieron una nueva redacción, que pasó al artículo 289, fracción II del proyecto de ley del Presidente Emilio Portes Gil, para convertirse en el párrafo primero del artículo 238 del proyecto de la Secretaría de Industria de 1931 y derivó finalmente en el artículo 237 de la Ley de ese mismo año; estableciendo a la letra:

No pueden formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse, o sujetarse a reglamentos especiales.

“Este párrafo primero del art. 238 de la Ley de 1931 era el argumento que se aducía para apoyar el reglamento de los trabajadores bancarios, y al recordar ese dato, se atropellaron las voces, pues cada uno quería ser la primera en expresar su asombro ante una norma que violaba, con rudeza incomprensible, los fundamentos de la Carta Magna, particularmente la fracción XVI del artículo 123, y desconocía una de las esencias del movimiento obrero y del derecho del trabajo, que es la igualdad de tratamiento para todos los componentes de la clase trabajadora: la ley reglamentaria, afirmaron los integrantes de la comisión, no puede restringir los derechos y libertades de la norma superior, porque se

⁵⁰ DE BUEN Lozano, Néstor, El Estado de Malestar, Pág. 36

rompería la jerarquía del orden jurídico, principio básico de la teoría del estado de derecho. Convencida de esta idea, decidió la comisión suprimir el precepto”.⁵¹

El reglamento fue a más, no sólo excluía a los trabajadores bancarios de la contratación colectiva, sino además los obligaba a acudir a una instancia administrativa en caso de controversias con su empleador. “Al crearse en el reglamento una instancia administrativa con facultades conciliatorias, el precepto resultó contrario a la Constitución por propiciar que suplantara a los tribunales de trabajo que tenían la facultad exclusiva para el conocimiento de los conflictos de trabajo.”⁵²

Pasados los años, en el mismo tenor de ilegalidad, el Presidente Ruiz Cortines reajustó ese reglamento el 30 de diciembre de 1953, clarificando con mayor amplitud en su artículo 4º, que los trabajadores bancarios “*serían contratados individualmente*”, dejando velada la decisión gubernamental que les prohibía ser contratados mediante la vía sindical, con base en un contrato colectivo de trabajo.

“La consecuencia inmediata de los reglamentos fue el quebrantamiento del orden jurídico creado en la Constitución y de la destrucción de las dos ideas que aman más los hombres, porque son parte de su ser y porque constituyen la fuente de toda la vida social que se orienta hacia la justicia; la igualdad de todas las personas, principio que se desquebrajó al segregar a un grupo de seres humanos de la clase social a la que pertenecen y al negar la aplicación de las normas generales de la declaración de derechos a quienes están amparados por ella; y la libertad del hombre frente al estado y frente al hombre, noción desconocida al

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, Editorial Porrúa, México, D.F. Novena Edición. Pág 268.

⁵² PALLARES y Lara, Sergio, La Relaciones Laborales en el Servicio Público, Editorial Porrúa, Primera Edición. Pág. 43.

colocar los grilletos de los reglamentos a un grupo de trabajadores en beneficio de las necesidades de los señores banqueros.”⁵³

“La LFT de 1970 suprimió el texto que había tenido el primer párrafo del 237 y cuando los bancarios lo advirtieron, pretendieron constituir sindicatos. En ese momento, bajo el gobierno de Luis Echeverría, se produjo la maléfica coalición, en ese orden, de la Asociación de Banqueros, la Presidencia de la República, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la de Trabajo y Previsión Social, lo que culminó con una resolución inolvidable de improcedencia del registro sindical acompañada del despido indemnizado de los diferentes dirigentes que habían intentado con inocencia absoluta, que se aplicaran la Constitución y la ley. En compensación, se reformó el Reglamento con regalos económicos notables.”⁵⁴ El asunto terminó con el despido de los dirigentes sindicales y Luis Echeverría expidió un nuevo Reglamento (Diario Oficial del 14 de julio de 1972).

“Al ordenar la nacionalización de la Banca en su último, inolvidable Informe del 1º de septiembre de 1982, el señor López Portillo anunció que ¡por fin se van a sindicalizar los trabajadores bancarios! Unos cuantos días después, en voz bajita, casi con un susurro, diría que sí, pero en el Apartado “B” y allí apareció la fracción XIII bis que convirtió a los bancarios en burócratas (DO de 17 de noviembre de 1982). De allí vendría una famosa y ya efímera Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado “B” del art. 123 constitucional en la que se hizo una bella mezcla de antiguo Reglamento, con Ley burocrática y pedacitos de la LFT, obviamente sin derechos colectivos de los bancarios, de acuerdo al modelo del Apartado “A”, aunque sí con su sindicalismo burocrático, desprovisto de pluralidad sindical y de negociación colectiva y con una nueva Federación sindical nacida de

⁵³ PALLARES y Lara, Sergio, La Relaciones Laborales en el Servicio Público, Editorial Porrúa, Primera Edición. Pág. 43.

⁵⁴ DE BUEN, Néstor, El Estado de Malestar, Editorial Porrúa, 1997, Pág. 37

la ley y no de la voluntad de los trabajadores.”⁵⁵ Así, la ley reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado “B” del artículo 123 constitucional, daba vida a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB).

La necesidad de controlar las decisiones que se tomaran en la Banca Nacionalizada y la conveniencia de conservar los recursos humanos no sujetos a sindicalización, encontraban también su fórmula ideal en el régimen del apartado “B”, en donde la estabilidad y antigüedad laboral de estos trabajadores pasaba a ser manejable por las autoridades, de tal manera que en caso necesario o con mayor facilidad podrían separarlos de sus empleos o conservarlos”.⁵⁶ Según conviniera a su patrón.

La conclusión llegó el 29 de diciembre de 1983 con la promulgación de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Una ley plagada de violaciones a los derechos colectivos de los trabajadores de la banca de desarrollo.

“La vigencia del Reglamento tampoco llegó a su fin con la expedición de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-bis del Apartado “B” del Artículo 123 de la Constitución Federal, que entró en vigor el primero de enero de 1984, pues su ámbito de aplicación sólo es el de las Instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, el Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional; en tanto que el Reglamento se expidió para regular relaciones laborales de las instituciones de carácter privado.

Como se ve, a pesar de lo que dispuso el tercer artículo transitorio del decreto que reformó la Ley Federal del Trabajo en el año de 1970, al parecer el reglamento

⁵⁵ DE BUEN, Néstor, El Estado de Malestar, Editorial Porrúa, 1997, Pág. 37

⁵⁶ VALDERRAMA Navarro, Luís Gerardo, El Régimen laboral en la Banca, Editorial Porrúa, México, 1996, Primera Edición, Pág. 3.

bancario expedido por el presidente Cárdenas, sigue “vivito y coleando.” Obviamente contra él siguen los mismos argumentos que demuestran su inconstitucionalidad, sin embargo, en un país plagado de violaciones legales por razones de estado, parece difícil imponer la legalidad al reglamento.”⁵⁷

De esta manera “al nacionalizarse la Banca, se cambió el régimen legal de este sector de trabajadores y al ser ubicados dentro del apartado “B” del Artículo 123 constitucional dentro de una fracción especial XIII bis. Los trabajadores bancarios se organizaron de diversas formas dentro de sus Instituciones, sin embargo, en la casi totalidad de ellos, el tribunal burocrático conjuntamente con la FSTSE, la Secretaría de Gobernación y Directivos de los propios Bancos, impusieron las organizaciones designadas por los propios bancos, otorgándoles el respectivo registro sindical y negándoles a los de carácter más representativo. En este periodo el tribunal exhibió con claridad el carácter parcial de su actitud como un medio de control colectivo básicamente manejado por la Secretaría de Gobernación.”⁵⁸

“Por último, por reforma de 27 de junio de 1990 los bancos comerciales fueron nuevamente privatizados, quedando incorporados al Apartado “A”, fracción XXXI, inciso a), norma 22, del artículo 123 constitucional; subsistiendo para las entidades públicas del sistema bancario el régimen de la fracción XIII-bis del apartado “B” de ese precepto de la Constitución.”⁵⁹

Con “la desnacionalización de la Banca puesta en marcha por el señor Salinas de Gortari llevó por fin a los bancarios a la LFT y les permitió formar sindicatos y ejercer el derecho de huelga y de negociación colectiva. Sin embargo, con

⁵⁷ ALCALDE Justiniani, Arturo. Coordinador Néstor de Buen Lozano, Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Pág. 227.

⁵⁸ ALCALDE Justiniani, Arturo, Coordinador Néstor de Buen Lozano, Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, pág. 277.

⁵⁹ PALLARES y Lara, Sergio, Las Relaciones Laborales en el Servicio Público, Pág. 47.

habilidad maquiavélica, en la Ley de Instituciones de Crédito (DO del 18 de julio de 1990), el art. 121 inventó la huelga con trabajo ordenando, en beneficio del público, que “durante la huelga permanezca abierto el número indispensable de oficinas y continúen laborando los trabajadores, que atendiendo a sus funciones, sean estrictamente necesarios, quiere decir, todos.”⁶⁰

“Lo que ha ido acompañado, por supuesto, de la corporativización absoluta de las dirigencias de los sindicatos y, en situaciones de rebeldía de algunas directivas, con su desconocimiento fulgurante por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.”⁶¹

Algunos de los alcances que tiene la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado “B” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la fecha, son las siguientes:

Artículo 5°.- A las relaciones laborales materia de esta ley le serán aplicables, en cuanto no se opongan a ella, las disposiciones contenidas en los Títulos Tercero, Cuarto, Séptimo, Octavo y Décimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En lo no previsto, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

Los trabajadores de las instituciones quedan sujetos al régimen de seguridad social previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

⁶⁰ DE BUEN, Néstor, El Estado de Malestar, Pág. 38.

⁶¹ DE BUEN, Néstor, El Estado de Malestar, Págs. 37 y 38.

De esta manera, las relaciones colectivas de trabajo de quienes laboran para la banca estatal quedaron reguladas por el título cuarto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado denominado “*De la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo*”. Así, la unicidad sindical, y todas las demás limitantes libertarias establecidas en esa ley se extendieron de un plumazo a la banca de desarrollo, que siguiendo el caminito de la Ley Federal aplicable a los burócratas del país, en su ley reglamentaria agregó el capítulo V tendiente a preservar el control sindical, bajo el título: “De la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios”, estableciendo en su artículo 23, que:

Artículo 23.- Los sindicatos podrán constituir y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, única centra reconocida para los efectos de esta Ley.

Otra joya de inconstitucionalidad desde el momento en que se impone a los trabajadores bancarios estatales una federación sindical auspiciada desde el estado patrón, la cual quince años después fue declarada en ese sentido por la jurisprudencia 43/99, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinando que cualquier ley o estatuto que prevea la sindicación única, es violatorio del apartado “B” del artículo 123 Constitucional fracción X; y si bien, la jurisprudencia se resolvió analizando la constitucionalidad del artículo 78 de la legislación federal burocrática, al no particularizar -pues universaliza-, se entiende extendida también al transcrito artículo 23.

Hace dos años de inició el primer intento por integrar una federación representativa de los sindicatos del sector. “A finales del 2010 el conjunto de los Sindicatos de la Banca de Desarrollo anunciaron su intención de formar la Federación de Sindicatos de Trabajadores Bancarios (FEMEXSSEFI), ya que la FENASIB se dedicaba esencialmente a la banca comercial, además de que se encuentra sometida a los lineamientos de los directores de los bancos.

Forman parte de la iniciativa, los sindicatos de trabajadores del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros (BANSEFI); de Nacional Financiera Sociedad Nacional de Crédito, Institución de Banca de Desarrollo (NAFINSA), de la Sociedad Hipotecaria Federal (SHF); del Banco Nacional de Comercio Exterior (BANCOMEXT) y el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos (BANOBRAS).”⁶²

Esperamos que pronto la federación en ciernes se constituya formalmente, obteniendo su reconocimiento y correspondiente toma de nota, aunque auguramos -y ojalá y nos equivoquemos-; que su solicitud antes de ser aprobada tendrá que transitar por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; porque aunque tengan razón; en temas sindicales, el estado no acostumbra hacer justicia en primera instancia.

⁶² VILLARREAL Reyes, Alma Ruby, Derecho Colectivo Burocrático, Editorial Porrúa, México, 2011, Primera Edición, Pág.132.

TRABAJADORES DE CONFIANZA

Al final del apartado “B” del artículo 123 de nuestra Carta Magna, se contiene un artículo en apariencia reiterativo de algunos de los derechos que tienen los burócratas de confianza. La realidad es que esa disposición que pareciera complementaria, fue establecida estratégicamente para vedar los derechos de los trabajadores de confianza regidos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. La disposición dice así:

“XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social.”.

Al leer la transcripción pareciera que tan sólo es una reiteración de los derechos de los trabajadores de confianza. La realidad es otra, en la medida que se trata de una norma tendenciosa que tiene como finalidad cercenar derechos elementales de estos trabajadores.

“Reducido ha sido el estudio sobre la condición de los trabajadores de confianza en nuestra legislación laboral, sin embargo, resulta fundamental ya que en este rubro se ha ido ubicado grupos crecientes de trabajadores a grado tal que en diversos organismos burocráticos llegan a ser mayoría e incluso en otros su totalidad. Si analizamos el comportamiento en la composición de los trabajadores base-confianza constatamos que diversas argumentaciones han fundado el que las dependencias normativas especialmente la Secretaría de Hacienda y Crédito Público haya incrementado artificialmente este sector de trabajadores tanto en el sector burocrático federal como en la banca de desarrollo. Por un lado se han realizado diversas reformas al artículo 5° de la Ley Burocrática ampliando su listado de confianza, por otro se han generado clasificaciones unilaterales a tabuladores autorizados con nuevas categorías de confianza contando

normalmente con la resignación si no consentimiento sindical generando una deformación integral de las relaciones laborales y privando a este número importante de trabajadores de la probabilidad de asociarse sindicalmente. Existen dependencias como la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros en donde el personal de confianza rebasa el 80% del total del personal. Otras instituciones con los argumentos más diversos contemplan desde su nacimiento la disposición de que todos sean considerados de confianza.”⁶³

Diversas voces interpretamos el artículo como una reiteración de algunos derechos de este tipo de trabajadores. Otros consideraban que por la forma en que está redactada se trata de una norma que delimita derechos. En su momento el Poder Judicial conoció de la controversia y resolvió que, la disposición se refería a los “únicos” derechos con que contaban esos trabajadores; lo cual no deja de sorprender, pues de un plumazo se les quitaron la mayoría de derechos que cualquier trabajador debe tener, a pesar de que la disposición constitucional no señala en ninguna de sus partes que esos dos derechos sean los “únicos” con que cuenta el trabajador de confianza, mucho menos limita el disfrute de las prerrogativas que corresponden al resto de los trabajadores regidos por el apartado B); y aún cuando con esa retorcida interpretación se contravienen principios elementales de justicia social y el de in dubio pro operario, al parecer el objetivo inmediato era eliminar la estabilidad en el empleo y el derecho de huelga, sólo que fue más allá.

El criterio del máximo tribunal del país sobre el tema, fue dictado en la novena época, en los siguientes términos:

Trabajadores de confianza al servicio del Estado, aunque no gozan del derecho a la estabilidad en el empleo, el artículo 123 apartado B, fracción XIV de la Constitución Política de los

⁶³ ALCALDE Justiniani, Arturo, Coordinador Néstor de Buen Lozano, Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Pág. 268.

Estados Unidos Mexicanos, les otorga derechos de protección al salario y de seguridad social. El artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en sus diversas fracciones, los derechos que tienen los trabajadores al servicio del Estado, así como las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo que serán materia de regulación pormenorizada a través de la ley reglamentaria correspondiente. Asimismo, clasifica a dichos trabajadores en dos sectores: de base y de confianza. Ahora bien, la fracción XIV del referido artículo constitucional, al prever expresamente que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que quienes los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y de seguridad social, limita algunos de sus derechos como el relativo a la estabilidad o inamovilidad en el empleo previsto en la fracción IX, los cuales reserva para los trabajadores de base. Sin embargo, tales limitaciones son excepcionales, pues los trabajadores de confianza tienen reconocidos sus derechos laborales en la aludida fracción XIV, conforme a la cual gozaran de los derechos derivados de los servicios que prestan en los cargos que ocupan, esto es, de la protección al salario, que no puede restringirse, así como la prerrogativa de obtener el pago de prestaciones como aguinaldo y quinquenio, además de todos los derivados de su afiliación al régimen de seguridad social, dentro de los cuales se incluyen, entre otros, seguro de enfermedades y maternidad, de riesgos de trabajo, de jubilación, de retiro, por invalidez, servicios de rehabilitación, préstamos para adquisición de casa, entre otros.

Jurisprudencia. Novena Época, Segunda Sala, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis 2ª/J 204/2007, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXVI, noviembre 2007, pág. 205.

Es incorrecto que los derechos laborales de los trabajadores de confianza se limiten a la seguridad social y protección del salario, dejando de lado el resto de los derechos que cualquier trabajador debe tener. Está claro que el criterio obedece más a cuestiones políticas y prácticas que jurídicas. Lo curioso es que ni la Constitución Política, ni ningún otro ordenamiento señalan siquiera la forma, términos y condiciones en que estos trabajadores disfrutaran de tales derechos.

En la práctica, los trabajadores de confianza de este apartado, no pueden acceder al ejercicio de la libertad sindical, so pena de ser despedidos sin derecho a reinstalación, porque el artículo 70 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado aplicado supletoriamente, les prohíbe formar parte de los sindicatos; ni de los constituidos, y mucho menos constituir alguno. Aunque siendo tan evidente la ilegalidad, el Poder Judicial de la Federación bien podría pronunciarse al respecto en la primera oportunidad; posibilidad lejana, debido a que la ausencia de estabilidad en el empleo, impide a los trabajadores de confianza intentar formar un sindicato, pues si lo hicieran, serían despedidos en el momento que así lo decida su patrón.

“Es conveniente que se expida un estatuto especial para los empleados de confianza, a efecto de que sean objeto de protección en el ejercicio de sus funciones, en la misma forma en que se hace con los miembros del Ejército, Armada, Servicio Exterior, etc. Ahora bien, no obstante que los empleados de confianza están excluidos del régimen de esta Ley, sin embargo, gozan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, por

disposición expresa de la fracción XIV, del apartado B del artículo 123 de nuestra Carta Magna.”⁶⁴

“Independientemente de la gran simulación en esta clasificación de personal, el artículo 70 de la Ley Burocrática establece una sentencia contraria a la libertad sindical. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Así de un golpe se cercena el derecho de asociación de este sector de trabajadores sin justificación legal social.”⁶⁵

La OIT en diverso Convenio Internacional # 151 relativo al derecho de protección del derecho de sindicación y otros aspectos en la Administración Pública adoptado el 27 de junio de 1978, pero no ratificado aún por México, hace una interesante definición del personal de confianza como aquellos empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisivo o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial. En nuestro país el llamado personal de confianza se ha hecho extensivo a personal de mediano e incluso de bajo nivel que no tiene poder decisivo alguno en obligaciones de carácter confidencial. Se ha tratado de un mecanismo irregular impuesto para sustraer a los trabajadores del goce de sus derechos laborales fundamentales incluido el de asociación profesional y el de estabilidad en el empleo.

Pero así como hay voces que se pronuncian por la injusticia cometida contra los trabajadores de confianza en la burocracia, hay otros que consideran correcta esa situación. Los tratadistas que han abordado este tema en el ramo administrativo, justifican esta segregación constitucional con el argumento de que en realidad el bien mayor llamado “servicio a la sociedad” no pueden estar por debajo de los derechos de una minoría; al hacer esta consideración pasan por alto que el

⁶⁴ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Pág. 20.

⁶⁵ ALCALDE Justiniani, Arturo, Coordinador Néstor de Buen Lozano, Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Pág. 269.

derecho de libre sindicación, así como el resto de derechos laborales deben de aplicarse también a este sector de trabajadores, pues además de ser derechos laborales, son también derechos humanos; y sostener que un derecho humano se niega por una cuestión de porcentaje o importancia frente a otro grupo social, no tiene cabida en ningún sistema de justicia que se precie de democrático.

Esos tratadistas pragmáticos, frecuentemente acuden a la figura de la huelga para fundar la impunidad contra los derechos de los burócratas de alta jerarquía, señalan con ahínco que permitirles la organización sindical a estos trabajadores, es tanto como poner la iglesia en manos de Lutero, pues en cualquier momento podrían iniciar un movimiento de huelga que afectara notoriamente la estabilidad social en nuestro país. No se percatan siquiera, que aun cuando a estos trabajadores se les permitiera el ejercicio de su libertad sindical, los otros dos derechos fundamentales en materia colectiva, como son el derecho a una contratación colectiva plena y el de huelga son prácticamente letra muerta en materia burocrática.

“Un problema derivado de esa exclusión legal es el abuso en que llegan a incurrir los titulares de las dependencias al asignar las plazas de trabajo acudiendo, sin justificación legal alguna, a la práctica recurrente de clasificarlas con la categoría de confianza para así preparar el terreno de la defensa procesal ante la eventualidad de un conflicto laboral, en el que de entrada el trabajador tendrá en su contra la clasificación que como de confianza se haya hecho de su plaza, pues con ello el demandado podrá alegar la carencia de inamovilidad en el empleo y, por tanto, la improcedencia de las pretensiones de reinstalación o de pago de indemnización por despido. Por fortuna, la jurisprudencia de la Corte a dilucidado parcialmente esa problemática, al establecer criterios en el sentido de que la categoría de confianza no se determina por la sola denominación que se dé a la plaza, ni tampoco por la clasificación que de ella se haga; considera que depende

fundamentalmente de la naturaleza de las funciones desempeñadas y que es en el titular en quien recae la carga procesal de acreditar ese extremo en juicio.”⁶⁶

“Por tanto, de acuerdo con la jurisprudencia lo relevante para la determinación de la categoría de los trabajadores de confianza, no será la denominación que se dé al puesto en el nombramiento ni tampoco la clasificación que de él se haga en el catálogo de puestos, sino la naturaleza del trabajo desempeñado, que para considerarse de confianza deberá demostrar el titular respectivo que coincide plenamente en los hechos, con alguna de las funciones a que alude el artículo 5° de la ley laboral burocrática.”⁶⁷

Es importante señalar que los trabajadores de confianza de la banca de desarrollo tienen un derecho adicional a aquellos que se rigen por el apartado “B” del 123. El derecho a ser indemnizados, incluyendo el pago de salarios caídos, en caso de que sean despedidos injustificadamente de su trabajo. Aunque también están desprotegidos del resto de los derechos que se otorgan a los trabajadores regidos por esas leyes.

Aún falta mucho por hacer en relación a la protección de derechos de estos trabajadores, sobre todo porque un número considerable de ellos en realidad no desarrollan funciones de confianza; aunque su necesidad de trabajo los obliga a aceptar nombramientos amañados basados en criterios institucionales ajenos al ordenamiento legal.

Es trascendente para la vida democrática del país, desmentir las tesis de que los trabajadores deben vivir con derechos laborales restringidos para preservar la autonomía de las instituciones, la paz social o el futuro del servicio que prestan las

⁶⁶ PALLARES y Lara, Sergio, Las Relaciones Laborales en el Servicio Público, Pág. 111.

⁶⁷ PALLARES y Lara, Sergio, Las Relaciones Laborales en el Servicio Público, Pág. 113.

dependencias gubernamentales. Esperemos que algún día se otorguen plenamente esos derechos. Entonces se verá que los supuestos obstáculos para su otorgamiento, eran absurdas justificaciones de control y abuso sin fundamento real.

Ante la veda de derechos que la fracción XIV estableció, en un sinfín de instituciones se ha acogido una dañina práctica: Se designa como personal de confianza a un gran número de trabajadores, o de plano a toda la plantilla, con la deleznable finalidad de negar derechos elementales, y de paso, protegerse contra responsabilidades futuras. La lista es amplia, pero como ejemplo diremos que la Comisión Nacional de Derechos Humanos y la de Derechos Humanos del Distrito Federal, tienen contratados a todos sus trabajadores como *de confianza*.

Efectivamente, resulta sorprendente que “los trabajadores de la CNDH, organismo que tiene por objeto esencial la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano. También aquí se priva a sus trabajadores de derechos laborales con la falacia de que se trata de una institución primordial para el estado mexicano, como si estos derechos fuesen obstáculo para ser eficientes. Los legisladores justificaron el estado de excepción disponiendo en el artículo 74 de la ley especial de dicho organismo que el personal que presta sus servicios a la CNDH se regirá por las disposiciones del apartado B del artículo 123 Constitucional, y que todos los servidores públicos que integran la planta de la comisión nacional son trabajadores de confianza debido a las funciones que ésta desempeña. Nuevamente en la casa del herrero cuchillo de palo.”⁶⁸

Así, los artículos 2º y 74 de la Ley que rige a esta Comisión Nacional, se contradicen absolutamente, pues mientras el primero resalta la protección, observancia y divulgación de los derechos humanos, entre los que

⁶⁸ ALACALDE, Justiniani, Arturo, Artículo: Reprobados en Materia Laboral, La Jornada, Sección Política/Opinión, 5 de noviembre del 2005, Pág. 31.

indiscutiblemente se encuentran los derechos laborales de aquellos que le prestan servicios. El segundo artículo engloba a todos sus trabajadores como de confianza, dejándoles como derechos únicos el de seguridad social y protección al salario.

ARTÍCULO 2º. La Comisión Nacional de Derechos Humanos es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene por objeto esencial la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los Derechos Humanos previstos por el orden jurídico mexicano.

ARTÍCULO 74. El personal que preste sus servicios a la Comisión Nacional de Derechos Humanos se regirá por las disposiciones del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Dicho personal quedará incorporado al Régimen del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Todos los servidores públicos que integran la planta de la Comisión Nacional son trabajadores de confianza, debido a la naturaleza de las funciones que ésta desempeña.

Siguiendo el camino de la normatividad nacional, las legislaciones locales andan por la misma ruta. La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), auspicia los mismos vicios que la Federal, su artículo 70 es copia fiel del artículo 74 de aquella, señalando que todos sus trabajadores son de confianza y se rigen por el apartado B) del artículo 123 Constitucional.

De esta manera, los trabajadores de las dos Comisiones de Derechos Humanos, día a día luchan porque sean respetados los derechos humanos de los ciudadanos, pero la pregunta cabe: ¿quién defiende los derechos del defensor?

Otro ejemplo de la falta de respeto de los derechos laborales de los trabajadores de confianza se da “en el Instituto Federal Electoral (IFE), organismo encargado de hacer respetar el voto de los ciudadanos se niega a los trabajadores el derecho de asociación gremial, poco importa que se trate de un derecho humano fundamental reconocido en cualquier país democrático del mundo; en el nuestro, la libertad sindical es entendida como un peligro.

El intento gremial de los trabajadores del IFE se enfrenta, por un lado, al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (Cofipe) que considera a los trabajadores de este organismo como de confianza y, por el otro, al criterio del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), que sostuvo en sentencia dictada tres días después de las recientes elecciones federales que *“...al ser considerado todo el personal del Instituto Federal Electoral como de confianza, no cuentan con el derecho a formar sindicatos y, por tanto, lo procedente conforme a derecho, es negar la solicitud de registro.”* Estas restricciones contradicen los principios constitucionales elementales en materia de libertad de asociación, transitan en sentido contrario a la reforma del artículo primero constitucional de junio del año pasado, y niegan la vigencia de los compromisos internacionales de nuestro país, entre ellos el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es claro, en la casa del herrero, cucharón de palo.”⁶⁹

“La precariedad de nuestra vida democrática se confirma con el trato discriminatorio que dan a sus trabajadores algunas instituciones públicas. Estas frecuentemente sostienen dos caras, por un lado, en el discurso, promueven la

⁶⁹ ALACALDE, Justiniani, Arturo, Artículo: Tres Perlas Laborales, La Jornada, Sección Política/Opinión, 11 de Agosto del 2012, Pág. 17.

legalidad, la promoción de valores y garantías constitucionales, y por el otro, practican conductas que limitan estos derechos. Es común ser farol de la calle cuando de derechos laborales se trata.”⁷⁰

⁷⁰ ALACALDE, Justiniani, Arturo, Artículo: Reprobados en Materia Laboral, La Jornada, Sección Política/Opinión, 5 de noviembre del 2005, Pág. 31.

CAPITULO IV.- OBSTÁCULOS A LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES REGIDOS POR EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

A).- INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

B).- EL PRINCIPIO DE UNICIDAD SINDICAL.

C).- LIMITANTES ESTABLECIDA EN LA LEY ORDINARIA.

D).- LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (FSTSE).

INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

De acuerdo a lo establecido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, corresponde al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) resolver los conflictos laborales –colectivos, individuales e intersindicales- de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal. Su integración y funcionamiento están regulados en el título séptimo de la citada ley, que dispone la integración de este tribunal en salas, cada una compuesta en la cúpula por tres magistrados. El primero de ellos lo designa el Gobierno Federal, uno más que representa a los trabajadores elegido por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), y un tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros. Él es quien funge como Presidente de Sala. Los magistrados integrantes de todas las salas, junto con el magistrado presidente del Tribunal –designado por el titular del Poder Ejecutivo Federal-, integran el denominado Pleno del Tribunal, según lo establece el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

Artículo 118: “...El Pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del propio Tribunal.

Actualmente el TFCA está compuesto por ocho salas, integradas con tres magistrados cada una; lo que da un pleno de 25 magistrados, incluyendo al magistrado presidente.

A estos 25 magistrados corresponde resolver registros sindicales, así como cualquier conflicto intersindical y/o colectivo (fracciones II, III y IV del artículo 124 de la LFTSE); y esa integración es el motivo principal por el que la imparcialidad de sus resoluciones es prácticamente nula.

Hasta el año 2006 cualquier conflicto intersindical o colectivo promovido ante el TFCA que pusiera en juego los intereses de la FSTSE, por ejemplo una demanda pidiendo la destitución de una directiva sindical vinculada a esa federación, o la solicitud de registro sindical de una agrupación paralela a la adherida a la federación o la petición para que se invalide el proceso de elección de los representantes sindicales de cualquiera de los sindicatos vinculados a la misma, era resuelto con base en intereses particulares de los 12 magistrados adheridos a la FSTSE.

De esta forma, algo que aparentemente debería ser sencillo, como lo es un cambio de directiva o la solicitud de registro sindical, en la práctica se volvía un botín político. Es por eso que “el tema del registro ha ocupado un lugar destacado en nuestra doctrina laboral, se admite teóricamente que se trata de un procedimiento administrativo en el que la autoridad simplemente certifica, da fe del cumplimiento de los requisitos de ley: acta de la asamblea constitutiva, estatutos del sindicato, acta de la sesión en que haya sido designada la directiva y lista de los miembros de que se compone el sindicato. Estos requisitos aparentemente simples de cumplir se convierten en realidad en una serie de obstáculos para que la autoridad determine cuando una organización debe o no ser reconocida en razón del interés del Estado.”⁷¹

Con todos esos antecedentes sería iluso pensar que la actuación de la FSTSE se ciñera al estado de derecho sobre sus propios intereses, lo esperable es que actuaran, de acuerdo a los afectos que ellos representan, encaminando la solución del conflicto al beneficio de la federación que los eligió, aún y cuando esa solución sea contraria al mandato legal. De entrada contaban con 12 adeptos de un total de 25. Los restantes 13 votos se alinean a los dictados del Estado Patrón que en todo momento quiere preservar el status, además de los magistrados designados por la FSTSE, 12 más representan a dependencias gubernamentales, el restante decide

⁷¹ ALCALDE Justiniani, Arturo. Coordinador Néstor de Buen Lozano, Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Pág. 275.

en caso de empate. Las preguntas son: ¿Quién de esos 25 representantes quiere enturbiar la pasividad laboral que priva en la burocracia? ¿Quién de ellos pondría en peligro su propio pellejo? Seguramente ninguno.

Esa presumible corrupción disfrazada de impartición de justicia tripartita, ha motivado que las mentes más avanzadas del país en reiteradas ocasiones se hayan pronunciado para que desaparezcan el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y demás organismos tripartitas, dando paso a los jueces de lo social, en donde el Poder Ejecutivo y la FSTSE no sigan fungiendo como juez y parte. En tanto eso no suceda, los conflictos laborales de los burócratas seguirán siendo resueltos de acuerdo a los intereses de los jefes de los 25 magistrados, quienes aún demostrado su interés en los asuntos sobre los que se pronuncian, no pueden ser recusados, pues así lo dispone el artículo 145 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; y aún en el supuesto de que quede vacante el puesto de magistrado, el vicio continúa ya que la designación de nuevos magistrados sigue el procedimiento original de acuerdo a lo establecido en el artículo 119 de la ley reglamentaria.

Sabedores de que un instrumento eficaz contra cualquier sindicato es la denominada toma de nota, el régimen gubernamental burocrático administra a discreción ese documento, dejando al Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (léase los 25 magistrados), para que decida a quien sí, y a quien no, se le otorga personalidad sindical. Se trata de un corrompido medio, contrario a la democracia y libertad, teniendo como principal objetivo la conservación del control corporativo.

Así la expedición de una primera toma de nota y posteriores, la autorización de cambios parciales o totales de directivas y/o de modificaciones estatutarias son resueltas por consigna, de acuerdo a los intereses de los 25 magistrados que integran el Pleno de ese Tribunal, lo que concluye con una sola certeza: *las*

resoluciones del Pleno no pueden ir en contra de los intereses que representan esos magistrados. Penoso pero cierto.

Por eso aseguramos que sobre la imparcialidad del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se pueden aplicar válidamente las críticas que diversos tratadistas señalan para las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Una de ellas es la que hace el Doctor Néstor de Buen en su obra “el estado de malestar”. El ilustre jurista señala: *“El problema no es tanto de violación constitucional como de la absoluta injusticia social que se produce en esos tribunales. La razón es obvia: más allá de las corrupciones frecuentísimas de orden económico, de amistad, de compromisos políticos; de falta de preparación y las que se quieran agregar, las juntas son instrumentos con dependencia total de los poderes ejecutivos Federal, del Distrito Federal y estatales.*

De acuerdo a la LFT dependen por la vía del nombramiento y del presupuesto. Y en los hechos, están plenamente subordinados o al Presidente de la República vía Secretario del Trabajo en el caso de la JFCA o a los demás gobernantes de las locales.

El tema es patético. El Estado, como dueño de empresas o como responsable final de los servicios públicos o como sujeto presionable por los factores reales de poder, se convierte en juez y parte o en juez-cómplice, que da lo mismo. El resultado puede presumirse.

En realidad las JCA son el saldo procesal del corporativismo fascista instaurado en Italia por Mussolini y que nosotros tomamos como modelo de nuestra jurisdicción laboral y para instaurar mecanismos de control de los derechos colectivos. En otros países en que el fascismo forma ya parte de la historia (Italia, Alemania, España, entre otros).”⁷²

⁷² DE BUEN, Néstor, El Estado de Malestar, Pág. 42.

Con lo dicho concluimos que el TFCA es un órgano que en materia de impartición de justicia transparente, simplemente no funciona, debido a los intereses creados permanentemente alrededor de los magistrados que integran el Pleno. Por ello, es trascendental una reforma estructural de fondo, que permita eliminar el tripartismo creando jueces ajenos a los designios del Poder Ejecutivo y/o de cualquier Federación reconocida. De esta manera se garantizaría un mejor desempeño de los órganos encargados de resolver las controversias jurídicas tratándose de cuestiones intersindicales y/o colectivas.

“En materia de jurisdicción local, la justicia laboral depende de los gobernadores de los Estados, los cuales ejercen su dominio a través de los directores o secretarios de trabajo y los Presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. En cada Estado de la República, incluyendo el gobierno de la ciudad de México, se instrumentan con alto grado de imaginación mecanismos para proteger al sindicalismo corporativo y el status vigente que mantiene el sindicalismo de protección patronal”.⁷³ Es lo mismito que sucede con los trabajadores federales, sólo que en este caso, cualquier representante designado por alguna de las dos Federaciones reconocidas, el Gobierno Federal y un tercero designado por ellos, son los que integran cada una de las Salas del Tribunal competente. Recordemos que con el reconocimiento de la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (FEDESSP) en el año 2004 los magistrados del sector obrero que integran las salas del TFCA, se han dividido. Una parte los designa la FEDESSP y otra la FSTSE, pero el vicio del tripartismo sigue vigente; por eso insistimos en que se deben crear tribunales que dependan del Poder Judicial y no del Ejecutivo como hasta ahora sucede con el TFCA.

⁷³ ALCALDE Justiniani Arturo y Graciela Bensunsán. “Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo”, única edición 2000, Miguel Ángel Porrúa, Editor, Págs. 148-149.

EL PRINCIPIO DE UNICIDAD SINDICAL.

El artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) es el que descansa la denominada *unicidad sindical*. Basta leerlo para percatarse de su ilegalidad.

Artículo 68,- En cada dependencia sólo habrá un sindicato, en caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.

De acuerdo a ese artículo, cuando en la dependencia existe un sindicato registrado, y una agrupación sindical diversa solicita su registro sindical, aunque cumpla con los requisitos de ley para obtener el registro, la autoridad registral no lo identifica como “sindicato”, sino únicamente como “grupo de trabajadores”, y sólo al mayoritario es al que le concederá el reconocimiento como sindicato único o de institución.

La disposición es aberrante, propia de los estados totalitarios: *o te afilias al sindicato único o te quedas sin derecho de sindicación, ni siquiera podrás integrar un sindicato minoritario*. Graves resultan las perversas formas de control del Estado Mexicano en perjuicio de las libertades y derechos fundamentales de sus trabajadores.

Junto con la unicidad sindical va de la mano la unicidad federativa contenida en el artículo 78 de la LFTSE. Ambas sirven como medio inconstitucional de control sindical por parte del Estado patrón. Con justa razón, desde hace décadas estas disposiciones han sido atacadas por diversos tratadistas y litigantes que ven en ellas una imposición atentatoria de la libertad sindical establecida en la Constitución Política y el Convenio 87 de la OIT.

Los defensores de la unicidad sindical -dígase la FSTSE-, argumentan su validez fundados en que esa unidad permite tener sindicatos fuertes y representativos que puedan hacer frente con mejores elementos a los problemas cotidianos que enfrentan, señalando que la pluralidad sindical sería perjudicial pues dividiría, debilitaría y quizá hasta podría pulverizar esa fuerza, dejando a los sindicatos a merced de abusos incontables. Desde luego el argumento es muy pobre. El hecho de que exista unicidad sindical en el sector burocrático no es garantía de absolutamente nada, por el contrario, ha quedado demostrado que ésta figura ha servido para intereses mezquinos en los que la defensa de los trabajadores de ese sector pasa a último término. Así la idea de que la unicidad por sí misma es la panacea sindical se desvanece ante los hechos notorios.

En el extremo contrario están aquellos con los que coincidimos. Son los que sostienen opiniones democráticas señalando que lo correcto es que sean los propios trabajadores quienes formen, ingresen o se desafilen al sindicato o sindicatos que mejor les parezca, y que después de ese ejercicio democrático sean ellos también quienes decidan si prefieren unicidad o pluralidad sindical, dejando al Estado como simple observador y facilitador de la voluntad trabajadora.

De esta manera la unicidad o pluralidad sindical debe ser fruto del debate, análisis y elección concienzuda de los trabajadores. Es exclusivamente a ellos a quienes compete tan importante cuestión, en aras de consolidar un medio de defensa eficaz acorde con su naturaleza. Es indebido que el patrón gobierno se arrogue esa facultad cuando no le corresponde, fundándose en una disposición jurídica absolutamente inconstitucional, tal como lo resolvió hace más de 13 años el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente tesis:

No. Registro: 193.868

Jurisprudencia

Materia(s): Constitucional, Laboral

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

IX, Mayo de 1999

Tesis: P./J. 43/99

Página: 5

Sindicación única. Las leyes o estatutos que la prevén, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado B, fracción X, Constitucional. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

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

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

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

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

Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

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

Nota: Por ejecutoria de fecha 9 de septiembre de 2005, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 15/2005-PL en que participó el presente criterio.

El criterio es contundente; *“el mandamiento de un sólo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República”*. Por ello, es inconstitucional cualquier mandamiento legal que establezca la ley o algún estatuto laboral sosteniendo la unicidad sindical. Por ello, consideramos que no sólo el artículo 68 de la LFTSE debería de tenerse dentro de esa hipótesis, sino además diversos artículos de la propia ley burocrática. Por ejemplo; el artículo 71, que condiciona la constitución de un sindicato a que “no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros”. El artículo 72, que permite a la autoridad registral comprobar “por los medios que estime más prácticos y eficaces” dos cosas: que no existe otra agrupación sindical dentro de la dependencia, y que la peticionaria cuente con la mayoría. ¿Cuáles son esos medios más eficaces para la autoridad registradora? El mismo artículo 72, en el que se sostiene también la cancelación sindical administrativa vía la disolución sindical “cuando se registre o este registrada diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria”. Nos parece que a todas estas disposiciones les es aplicable la tesis citada, y de todas formas esas disposiciones también son inconstitucionales, por limitar en su texto la libertad sindical.

“La sindicalización única es característica de los sistemas totalitarios. En última instancia el corporativismo y su expresión española; el sindicato vertical fueron formas de sindicación única, por más que obligatoria, por rama de actividad y manejada por directivos nombrados por el Estado. De la Cueva señala que en Chile y Brasil se establece, igualmente, el sindicalismo único.”⁷⁴

⁷⁴ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Pág. 658.

No es correcto someter a los trabajadores regidos por el apartado B) del 123 Constitucional a que únicamente puedan contar con un sindicato por dependencia, eso lesiona de tajo su derecho de libre elección, y más aún, cuando la norma absurdamente sostiene que de existir dos o más “grupos de trabajadores” sólo el mayoritario podrá tener registro ante el tribunal correspondiente. Se borra así el derecho a constituir o formar parte de sindicatos minoritarios.

“Parece que la idea del sindicalismo único sería congruente con un concepto más estrecho de la unidad sindical. La pluralidad puede ser un buen pretexto para que los patronos logren la división del movimiento obrero. Sin embargo resulta compatible con el principio de libertad sindical que sanciona la Constitución.”⁷⁵

Pero ¿Hasta dónde llega la pluralidad sindical? ¿Puede un trabajador formar parte de cuantos sindicatos desee? O hay un límite. Las preguntas resultan interesantes en la medida que generan una reflexión sobre el alcance de libertad sindical. La respuesta para algunos se encuentra en la siguiente tesis aislada emitida en el año 2009 por los Tribunales Colegiados de Circuito.

Novena Época

Registro: 162551

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tesis Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXXIII, Mayo de 2009.

Materia(s): Laboral

Tesis: I.13o.T.296 L

Página: 2370

Libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado. No abarca el derecho para afiliarse a todos los sindicatos que se

⁷⁵ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Pág. 659.

constituyan en la dependencia a la que pertenecen, por lo que su baja en uno por pertenecer a otro no viola aquélla. El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de rubro: "Sindicación única. El artículo 68 de la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, viola la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado b, fracción x, Constitucional.", declaró la inconstitucionalidad del artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que da lugar a que en cada dependencia gubernamental pueden existir más de un sindicato. Asimismo, en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito por nuestro país en mil novecientos cincuenta, impone la obligación a los Estados de respetar la decisión de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen pertinentes; y en su artículo 3o. se precisa que las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que limite el derecho o entorpezca el ejercicio legal, para redactar sus estatutos, elegir a sus representantes y organizar su administración y actividades. Por tanto, la garantía de libertad sindical en tratándose de los trabajadores al servicio del Estado, se refiere a su libertad de asociación en el sentido de que pueden afiliarse al sindicato que ellos elijan, no ingresar o separarse de uno y que dentro de cada dependencia gubernamental puede conformarse más de un sindicato. Por otra parte, el artículo 123 constitucional establece la garantía social de la libertad sindical como derecho de los trabajadores, la que en correlación con el contenido de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debe entenderse como la obligación del Estado de respetar la libertad de los trabajadores, profesionales y empresarios, para organizarse en defensa de sus intereses; asimismo, dicha garantía se

refiere a que esas organizaciones deben funcionar con verdadera democracia interna sin que el Estado intervenga directa o indirectamente en la designación de sus dirigentes; como la obligación de asegurar la representación auténtica de los agremiados mediante elecciones directas y secretas, sin aceptar presiones políticas o económicas; establecer un sistema objetivo y eficaz para exigir responsabilidades a sus dirigentes y proscribir cualquier tipo de sanciones por razones políticas o ideológicas; además, da derecho a los sindicatos, y en general a todas las organizaciones formadas por razón de ocupación o de trabajo, a actuar en la vida pública para gestionar, frente al Estado y a la opinión pública, las medidas generales o particulares que reclamen el bien común o el interés profesional de sus agremiados y de recomendar las opciones electorales que consideren más convenientes para los mismos, con la limitante de actuar directamente en cuestiones políticas, principalmente en las electorales, y respetar la libertad y los derechos de sus miembros. Lo anterior da lugar a tres aspectos fundamentales en el derecho sindical de cada trabajador, a saber: 1. Un aspecto positivo, que se traduce en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya formado, o de concurrir a la constitución de uno nuevo. 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a ninguno; y, 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. No obstante lo anterior, esa libertad no abarca el derecho de los trabajadores para afiliarse a todas las organizaciones sindicales que se constituyan en la dependencia a la que pertenecen; ello, porque la conformación de un sindicato tiene por objeto, entre otros, la defensa de los intereses comunes de los trabajadores que podrían dar

margen a conflictos con otras agrupaciones sindicales, para obtener la prioridad en un contrato colectivo de trabajo o cualquier otro diverso del mencionado; o bien, lograr mejoría de alguna otra índole; y por lo mismo, no es admisible que trabajadores miembros de un sindicato, puedan ser a su vez integrantes de otro en una misma dependencia, ya que de aceptarse así, se daría lugar a pugnas intergremiales o a choques de intereses encontrados entre esos dos sindicatos, y al mismo tiempo, a que miembros de ambas agrupaciones, estuvieran indistintamente con alguna de ellas, según les conviniera, pues ello rompería con la armonía que debe reinar en dichas agrupaciones, trascendiendo en perjuicio de la finalidad a que se refiere el numeral 356 de la ley laboral.

Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo en revisión 92/2009. Venancio Roberto Guadarrama González y otros. 6 de agosto de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Erika Espinosa Contreras.

Nota: La tesis citada aparece publicada con la clave P. XLV/99 en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, mayo de 1999, página 28.

No estamos de acuerdo con esa tesis, por ser prohibitiva, y por tanto atentatoria de la libertad de asociación, al limitar *“que trabajadores miembros de un sindicato, puedan ser a su vez integrantes de otro en una misma dependencia”*, y esa prohibición por sí misma es atentatoria de la libertad sindical que defienden la fracción X del apartado B del artículo 123 Constitucional y el Convenio 87 de la OIT., sin que sea argumento válido para coartar ese derecho, que puedan

acontecer “*pugnas intergremiales o a choques de intereses encontrados entre esos dos sindicatos, y al mismo tiempo, a que miembros de ambas agrupaciones, estuvieran indistintamente con alguna de ellas, según les conviniera*”, pues aún en ese extremo supuesto, los trabajadores ejerciendo su derecho de libre sindicación optarían por elegir a la agrupación de su preferencia, o bien, abstenerse de votar por cualquiera de ellas. Pero esa es una cuestión que compete en exclusiva a los trabajadores, resultando incorrecto acotar su derecho en aras de evitar conflictos de preferencia, que a fin de cuentas es derecho de los agremiados resolver.

LIMITANTES ESTABLECIDAS EN LA LEY ORDINARIA.

Al hablar sobre la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado, es indispensable enfatizar los medios de control que sufren estos trabajadores. “En las normas que reglamentan las instituciones de derecho colectivo del trabajo se notan graves contradicciones entre la ley y la declaración, y se observa también que han entrado en oposición con tendencias del derecho universal.

La fracción X de la Declaración consignó en términos absolutos, la libertad sindical, al decir que *los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes*. En contrapartida, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado tiene infinidad de artículos que limitan la libertad sindical.”⁷⁶

Una primera afectación se contiene los artículos 67 y 68, al establecer que “...los sindicatos son asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia...”, “*en cada dependencia solo habrá un sindicato*”. Así se limita a los trabajadores de dos o más dependencias a coaligarse en conjunto en la defensa de sus legítimos intereses, pues cuando concurre más de una representación, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje será el encargado de otorgar reconocimiento al mayoritario, en tanto que el resto no tiene reconocimiento alguno, quedando como “*grupos de trabajadores*”, por eso es que el artículo 71 prescribe para la constitución de un sindicato *que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros*. De lo contrario no se puede ni siquiera constituir el sindicato, lo que en los hechos se traduce en que nunca se pueda lograr ese objetivo, debido a férreo control sindical impuesto en la propia ley reglamentaria. Hasta ahora ningún sindicato alternativo ha contado con una mayoría de agremiados superior al previamente establecido, y si llegará a suceder eso, el TFCA se encargaría de persuadir a sus miembros, con la facultad

⁷⁶ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág. 271.

que la Ley correspondiente le concede en el artículo 72, al recibir la solicitud de registro comprobaría *por los medios que estime más prácticos y eficaces*, que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder, en su caso, al registro.

Por su parte el artículo 69 señala el derecho de cualquier trabajador de base a formar parte del sindicato correspondiente, pero condiciona su estadía como agremiados, determinando que *una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueren expulsados*. Es decir, que la facultad negativa del derecho de libre asociación, que no es otra cosa –según la definición esgrimida por la SCJN- que la facultad de dejar de pertenecer a un sindicato está vedada para los burócratas.

El artículo 70 refiere que: *los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos*, pareciera que estos trabajadores no pueden formar parte de los sindicatos de trabajadores de base, pero no es así, se trata no sólo de un recordatorio para que no se afilien a los sindicatos de dependencia, sino para que no olviden que están impedidos para formar sindicatos integrados por los propios trabajadores de confianza, ya que sus derechos se limitan a tener seguridad social y protección salarial, y nada más.

Los artículos 71 y 72 sostienen la unicidad sindical y el impedimento para integrar sindicatos minoritarios. El 73 permite la cancelación de un sindicato vía administrativa cuando se rompa el principio de unicidad sindical, o lo que es lo mismo, cuando se intente ejercitar el derecho consagrado en la fracción X del apartado “B del artículo 123 Constitucional, y en caso de recuento subsistirá sólo el registro del mayoritario dejando sin efecto el del perdedor, es decir, que el sindicato minoritario se le impedirá tener vida jurídica. El artículo 75 prohíbe la reelección; lo que a simple vista parece una medida democrática para que exista alternancia, en realidad tiene como finalidad quitar del foro a representantes

capacitados para reducir fuerza a los sindicatos; lo que se agudiza cuando escasean trabajadores con las características necesarias para representar con capacidad y decoro a sus compañeros; tal como se ha pronunciado la Organización Internacional del Trabajo, y el Comité de Libertad Sindical en la revista “La Libertad Sindical”, Manual de Educación Obrera, editada por la Oficina Nacional del Trabajo, Segunda Edición, Ginebra, Suiza 1988, páginas 47 y 49. Del Capítulo de Garantías Generales del Libre Funcionamiento de las Organizaciones, en cuyo texto se lee:

“Es esencial que los trabajadores y los empleadores puedan ejercer el derecho de elegir libremente sus representantes, pues de esto depende que sus organizaciones puedan actuar en forma efectiva e independiente y defender los intereses de sus afiliados. Ese derecho podrá afirmarse cabalmente si las autoridades públicas evitan toda interferencia que pueda trabar su ejercicio al determinar sea las condiciones de elegibilidad de los dirigentes sindicales o los procedimientos electorales.- Reelección.- Cualquier disposición que impida la reelección de los dirigentes de su sindicato ya sea una prohibición absoluta o relativa al número admisible de mandatos sucesivos es incompatible con el Convenio núm. 87. Tal prohibición puede acarrear serias consecuencias para el normal desenvolvimiento de un movimiento sindical cuando éste cuente con un número insuficiente de personas capaces de desempeñar las funciones de dirigente sindical. Por idéntico motivo el Comité opinó que una ley que prescriba la duración máxima de los mandatos ejercidos por los dirigentes sindicales y, al mismo tiempo, limite sus derechos a la reelección es contraria al principio de libre elección de los representantes de las organizaciones interesadas.”.

Hace 12 años, la temática fue abordada también por el máximo tribunal del país, y fue así que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió el siguiente criterio:

Sindicatos. El artículo 75 de la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado que prohíbe la reelección, contraviene la libertad sindical que establece el artículo 123 Constitucional. Este precepto, en su apartado B, fracción X, establece, entre otros principios básicos, que los trabajadores al servicio del Estado tienen el derecho de asociarse para la defensa de sus derechos comunes, garantía que esta Suprema Corte ha interpretado con toda amplitud que es acorde con el espíritu libertario del Constituyente, por lo cual ha de entenderse que tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, de afiliarse a ellas conforme a sus estatutos, con base en los cuales pueden elegir libremente a sus representantes, señalando el tiempo que deben durar en sus cargos, así como a organizar su administración, actividades y programas de acción, sin que se admita prohibición o limitante alguna en relación con la elección de sus dirigentes o con la término que éstos deben durar en sus cargos, debiendo advertirse que el convenio internacional número 87, aprobado por el Senado de la República, y publicado en el Diario Oficial de la Federación, el dieciséis de octubre de mil novecientos cincuenta, coincide plenamente con este principio constitucional. Por tanto, como el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que “Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos”, ha de concluirse que tal prohibición viola la citada libertad sindical al intervenir en la vida y organización interna de los sindicatos, pues impide el ejercicio del derecho de las organizaciones sindicales para que elijan libremente a sus representantes y para que puedan actuar en forma efectiva e independiente en defensa de los intereses de sus afiliados,

sin que pase inadvertido para la Suprema Corte que la reelección de dirigentes sindicales que el artículo impugnado prohíbe, es un derecho libertario que si es mal ejercido puede estratificar clases dominantes dentro de los propios trabajadores con todos los vicios que como consecuencia suelen darse, pero el impedimento de tan deplorable e indeseado resultado, no puede lograrse mediante la restricción de las libertades sindicales que otorga nuestra Constitución, sino a través del ejercicio responsable, maduro y democrático que los propios trabajadores hagan de sus derechos.

Amparo en revisión 572/2000. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 13 de junio de 2000. Once votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Silvia Elizabeth Morales Quezada.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada hoy once de julio en curso, aprobó, con el número CXXVII/2000, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a once de julio de dos mil.

Así queda patente que la garantía social de libertad de asociación contenida en el artículo 123 Constitucional, se ve restringida con el contenido del artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que su texto es violatorio del derecho fundamental de los trabajadores consagrado en la Carta Magna, porque al establecer que se no permite la reelección de las directivas sindicales, ello se traduce en un perjuicio a los agremiados, al impedir a los trabajadores sindicalizados ejercer la libertad de decidir a quién, cómo, cuándo y por cuánto tiempo quiere al frente de su organización, ya que de esa selección depende la protección laboral de los mismo, amén de que la designación puede ser revocada; y es por eso, que no corresponde al legislador establecer límites al ejercicio de tal derecho, porque ello constituye una flagrante restricción al principio de libertad sindical, con una interpretación rígida y limitada del artículo 123 de la Carta Magna, al reducir el derecho de sindicalización y asociación contenido en

ese precepto legal, lo que es contrario a la intención del Constituyente de establecer un mínimo de derechos laborales a favor de los trabajadores, mismos que pueden ampliarse pero no reducirse en perjuicio de su decisión autónoma, y que el citado artículo 123 constitucional preserva estableciendo que las leyes del trabajo que se expidan no deben de contravenir las bases contenidas en sus apartados “A” y “B”. Por tanto, se considera que diversos artículo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son violatorios del numeral 123 constitucional en su apartado “B”, fracción X.

Por su parte el artículo 78 reglamenta la unicidad federativa, que consiste en que cualquier adhesión de sindicatos a una federación, es válida siempre y cuando esa afiliación sea a la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado, por ser ésta la única central reconocida por el Estado, y como complemento de ese artículo se establece en el 79 la prohibición a los sindicatos para adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas, so pena de cancelación de registro de la directiva o del mismísimo sindicato (art. 83). Retorcida es la actitud de nuestro legislador ordinario, no sólo prohíbe, sino que castiga a las directivas y/o sindicatos por ejercer la libertad sindical adhiriéndose a otras centrales obreras y/o campesinas distintas a la FSTSE.

El artículo 85 establece que los conflictos que surjan entre la FSTSE y los sindicatos o sólo entre estos, serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; es decir, por el tribunal cuyo pleno está integrado actualmente por 12 magistrados designados por una federación de trabajadores, de un total de 25. Este es uno de los artículos que con mayor claridad plasman la parcialidad del TFCA.

El impedir que los trabajadores se integren en sindicatos minoritarios, o bien, coaccionarlos para aceptar la figura de sindicato y federación únicos, el derecho de los trabajadores se ve aplastado por una norma secundaria ajena a los principios libertarios enarbolados en nuestra Constitución Política y reiterados en

el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, pero parece no importar a nuestras autoridades. Su parámetro respecto al derecho de libertad sindical se limita a las disposiciones inconstitucionales contenidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El contraste de las reglas establecidas en el Convenio 87 de la OIT y las que establecen nuestras legislaciones federales de trabajo, es excesivo, ya que contraviniendo espíritu del convenio internacional y de la Constitución Política. Las autoridades nacionales hacen todo lo que esta a su alcance, que es mucho, para coartar este derecho, según se explica en el siguiente cuadro comparativo.

CONTRASTE ENTRE LA NORMA DE LA OIT Y LA REALIDAD

NORMA	REALIDAD
<p>Art. 2 Derecho a organizarse <u>sin distinción ni autorización previa</u> y a <u>constituir las organizaciones que estimen pertinentes.</u></p>	<p>En la realidad es sumamente <u>difícil organizarse</u>, se pone en riesgo el empleo y es necesario superar obstáculos jurídicos, patronales, estatales y de los líderes protegidos.</p> <p>Existen <u>diferentes distinciones</u>, entre ellas, ser personal de confianza, pertenecer a un apartado jurídico u otro, a nivel de competencia local o federal u ordenamiento legal especial.</p> <p>Se impone un régimen de <u>autorización previa</u> de carácter registral aparentemente sencillo pero amañado y discrecional, tanto para el registro inicial como para la toma de nota periódica de elecciones y reformas estatutarias.</p> <p>No se pueden constituir las</p>

	<p>organizaciones que se estimen pertinentes, opera una tipología sindical restrictiva y obstáculos prácticos derivados de la íntima relación entre el derecho de asociación y la contratación colectiva.</p>
<p>Art. 3 Derecho a elegir libremente a los representantes</p>	<p>Es un <u>derecho prácticamente inexistente</u>, salvo en un limitado porcentaje del orden del 5% de la tasa del 12% sindicalizada.</p> <p>En la práctica <u>el patrón escoge a su sindicato</u> firmando contrato colectivo y/o condiciones generales de trabajo antes de que exista la fuente laboral o al margen de la voluntad de los trabajadores. En consecuencia, <u>la representación sindical es generalmente impuesta</u> y los trabajadores se afilian al sindicato al ingresar a laborar por la vía de la cláusula de exclusión por ingreso.</p> <p>También es <u>difícil cambiar de sindicato</u>, ya que el patrón con el apoyo del sindicato protegido obstaculizan esa posibilidad, que solo existe por la vía de la titularidad contractual que se dificulta desde el trámite inicial a través de requisitos de procedibilidad, obstáculos procesales y la represión en contra de intentos legítimos de asociación, por</p>

	<p>esta razón el sindicalismo independiente y democrático no ha tenido posibilidad de crecer y ha sido objeto de una represión constante aún no documentada en nuestro país</p>
<p>Art. 3 punto 2</p> <p>Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.</p>	<p>Las autoridades registradoras constituyen normalmente un obstáculo para la libertad sindical, entre otras, por dos razones: dependen del poder ejecutivo ya sea a la Secretaría del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje y, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Los dos últimos de composición tripartita que los convierte en juez y parte, resultando un despropósito demandar un registro por un cambio de titularidad contractual frente a un representante sindical o del patrón que suele pertenecer a la organización hegemónica. Es prácticamente pedirle permiso a la parte contraria en el juicio para arrebatarle la titularidad contractual. Por esta razón se ha considerado que la supresión de juntas y su integración al poder judicial es condición necesaria para contar con justicia imparcial, a su vez, clave de los procesos colectivos y de la modernización laboral.</p>
<p>Artículo 7</p> <p>La personalidad jurídica de los</p>	<p>En México la adquisición de la personalidad jurídica esta sujeta a</p>

<p>sindicatos, federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones que limiten el derecho de asociación.</p>	<p>múltiples condiciones, tanto por la interpretación restrictiva de la ley o de criterios del Poder Judicial Federal, por la dificultad para acceder a la contratación colectiva legítima, como por el entorno corporativo y la cultura de control y subordinación vigente.</p>
---	--

En ponencia presentada en el Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Arturo Alcalde Justiniani evidencia con claridad, como el gobierno mexicano en complicidad con las representaciones obreras e institucionales del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje han ocultado con total impunidad las críticas reiteradas que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha hecho respecto de diversas disposiciones contenidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las cuales el órgano internacional considera contrarias al convenio 87 de la OIT, citando textualmente: *“la comisión ha tomado nota de la memoria del gobierno. La Comisión recuerda que en repetidas ocasiones ha venido señalando que las siguientes disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (1963) no están en conformidad con el convenio: prohibición de que coexistan dos o más sindicatos en el seno de una misma dependencia del estado (artículos 68, 71, 72 y 73) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.”*⁷⁷

Las desventajas colectivas que encierra el último apartado del artículo 123 constitucional son evidentes; y es obvio que resulta “importante corregir una de las deficiencias del apartado B, que da un trato diferente, disminuido, a los trabajadores al servicio del Estado y que por ello es incongruente. Este es un Apartado donde se combina uno de los problemas más serios del corporativismo,

⁷⁷ ALCALDE Justiniani, Arturo, Coordinador Néstor de Buen Lozano, Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Pág. 276.

el del gobierno patrón, que de ese modo no es solamente un controlador político.”⁷⁸ Por eso sugerimos que la desaparición del apartado “B” del artículo 123 debe ser prioridad en un Estado que se dice democrático.

Como hemos visto, la condición colectiva que tienen los trabajadores regidos por la LFTSE es muy criticable. Los trabajadores del régimen burocrático se ven afectados en su derecho de asociación, carecen de contratación colectiva y prácticamente no tienen derecho de huelga. Estas limitaciones han provocado una reiterada reclamación por parte de la Organización Internacional del Trabajo y la exigencia de su Comité de Libertad Sindical, para que dicha legislación burocrática sea modificada ajustándose a los compromisos del Convenio 87 que conforme al artículo 133 constitucional forma parte del orden jurídico vigente.

⁷⁸ SECRETARÍA DE GOBIERNO DEL D.F., Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, La jurisprudencia y la Libertad Sindical, 1999.Págs. 71-72.

LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (FSTSE).

Amparada en lo que entonces era el estatuto jurídico aplicable a los burócratas del país, hace más de 70 años (1940), se creó el mayor órgano de control corporativo de trabajadores al servicio del Estado bajo el número de registro sindical 27/40. La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), la cual, con independencia de los principios teóricos que pueda enarbolar, sirve desde entonces para restringir los derechos de este sector de trabajadores.

Por muchos años esa federación acaparó poder de representación trabajadora, pues prácticamente todos los sindicatos de burócratas estaban adheridos a ella. De esta manera, al promulgarse la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en un país en vías de expansión, se estimó por los legisladores incluir en la naciente ley una disposición que garantizara el actuar de la federación sindical controlada, plasmando esencialmente ese deseo en los artículos 78 y 79 de la Ley Federal del Los Trabajadores al Servicio del Estado: *“los sindicatos podrán adherirse a la federación de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, única central reconocida por el Estado”; “queda prohibido a los sindicatos: ...V.- adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas”.*

La federación creada ex profeso para el control sindical de los burócratas del país tenía manga ancha, además de ser la “única” central reconocida por el gobierno, se le otorgó la bendición gubernamental para que sus afiliados no se vieran tentados a optar por una adhesión diversa. O al menos eso se creía.

La figura de federación única que prohíbe a sus afiliados adherirse a otra agrupación, ha sido fuertemente criticada; diversos sectores siempre la han visto como una cortapisa a los derechos de los burócratas. No en balde la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Comisión de Libertad Sindical se ha pronunciado señalando que la “unicidad federativa” es violatoria del convenio 87

de la Organización Internacional del Trabajo, y en especial del artículo 5º de ese instrumento supranacional, en el que se señala:

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

La OIT ha interpelado al gobierno mexicano y a la propia FSTSE sobre el motivo por el que no permiten la pluralidad sindical. "Resulta interesante como la FSTSE ha definido ante la OIT el principio de la unicidad sindical en los viejos argumentos de la pulverización, sin embargo, estos alegatos, han sido consistentemente rechazados por este organismo internacional al señalar: *Según la FSTSE admitir como válido la existencia permanente de varias organizaciones sindicales de trabajadores en una misma dependencia, sería tanto como considerar benéfico pulverizar a las organizaciones sindicales disolviendo a los trabajadores para restar fuerzas al movimiento sindical en perjuicio de los intereses comunes que representa. La comisión toma nota de las informaciones proporcionadas por el gobierno y de los comentarios de la FSTSE, y desea señalar: que no es necesariamente incompatible con el convenio una legislación que establece una distinción entre el sindicato más representativo y los demás sindicatos, siempre que esta distinción se limite a reconocer ciertos derechos (particularmente en materia de representación a los efectos de negociaciones colectivas o de consulta por parte de los gobiernos) al sindicato más representativo. Pero la posibilidad de tal distinción no significa, de todos modos, que pueda prohibirse la existencia de otros sindicatos a los cuales algunos de los trabajadores interesados puedan afiliarse y las actividades de dichos sindicatos. La comisión insiste en que las organizaciones minoritarias deben estar autorizadas a desarrollar sus actividades y tener por lo menos derecho a ser portavoces de sus miembros y a*

*representarlos en caso de reclamación individual.”*⁷⁹

A pesar que desde 1950 el Gobierno Mexicano ratificó el convenio 87 de la OIT, en un contrasentido, doce años después, se promulgó en el país la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Así, nuestro gobierno dejó ahogado el compromiso internacional adquirido años antes. Como muchas veces lo hicieron, nuevamente, y en corto, los gobernantes se pusieron duchos vía la legislación ordinaria, para incumplir obligaciones adquiridas, estableciendo en la ley reglamentaria diversos artículos contrarios a la libertad sindical plena. Obviamente fue una burla más a la normatividad internacional y a los derechos sindicales de los trabajadores.

Aún cuando la libertad suprasindical para los trabajadores en general, en los dichos era reconocida desde los años sesenta por las autoridades laborales, entre ellas por el Departamento Jurídico de la Secretaría del Trabajo, según lo narra en maestro Juan B. Climent Beltrán en su obra titulada Derecho Sindical, donde refiere la postura de ese Departamento Jurídico: *“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.”* La realidad es que por más de 65 años la FSTSE se sostuvo ilegalmente como la única federación burocrática reconocida por el estado mexicano.

Podría pensarse que la FSTSE al ser la encargada de velar por los derechos de sus agremiados, intervendría como una federación seria, impugnando la violación a la libertad de asociación sindical que encierran esos artículos. Pero esto no se antoja posible, debido a que la FSTSE es parte del problema. Sería iluso pensar que actuara en forma democrática en detrimento de sus intereses particulares.

⁷⁹ ALCALDE Justiniani, Arturo, Coordinador Néstor de Buen Lozano, Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Pág. 276 y 277.

Esa es una de las causas por las que más que un organismo defensor, cada vez se parece más a una entidad de gestión con un creciente abandono en los últimos años, generando un estado de indefensión mayúsculo para los trabajadores al servicio del Estado frente a una Secretaría de Hacienda que crecientemente invade la esfera de lo laboral con medidas de orden administrativo y presupuestal precarizando más los derechos laborales de los trabajadores de ese sector.

Fue a partir de la década de los noventa en que diversos sucesos jurídicos llevaron al debilitamiento de la FSTSE. El primero de ellos fue la resolución 1/1996 en la que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró inconstitucional el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y sujetaba indebidamente a los Organismos Públicos Descentralizados al régimen de dicha ley. Esto provocó que alrededor de 50 agrupaciones sindicales abandonaran de hecho la federación gubernamental, para iniciar su vida sindical con base en las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y los beneficios que conlleva (derecho de contratación colectiva, huelga y mayor libertad sindical) . Un segundo factor apareció en mayo de 1999 cuando el Pleno de nuestro máximo tribunal emitió la tesis de jurisprudencia P./J. 43/99, titulada: *“sindicación única. Las leyes o estatutos que la prevén, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado B, fracción X, constitucional”*. En ella se señalaba esencialmente que *“el mandamiento de un sólo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República”*. Aún cuando la declarativa de inconstitucionalidad se refería al principio de unicidad sindical era obvio que podía perfectamente aplicarse a la unicidad federativa. La FSTSE lo sabía y de inmediato encendió focos rojos como preludio de una futura declaración de inconstitucionalidad de los artículos 78 y 84.

1999 fue el año negro para la federación oficial. Nuevamente, antes de que finalizara éste la FSTSE tuvo un nuevo revés. En el mes de octubre el Pleno de la

Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la tesis jurisprudencial P. LXXVII/99, resolviendo que los tratados internacionales se ubican jerárquicamente por encima de las leyes federales, y en un segundo plano respecto de la constitución federal; abandonando así el criterio inicial que ponía en igualdad de jerarquía a tratados internacionales y leyes federales. A partir de ese momento estaba resuelto legalmente que la legislación reglamentaria estaba por debajo del convenio 87 de la OIT, lo que dio nuevos bríos a diversos sindicatos de burócratas para emanciparse de la FSTSE, aun cuando desde antes podían hacerlo fundados en la fracción X del apartado “B” del artículo 123.

Estos antecedentes permitieron que en el 27 de febrero del año 2004 se creara la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos. Lo de *democrática* no es tan cierto, basta ver algunos de los sindicatos que la integran, pero cumplieron efectivamente los requisitos de ley ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en la solicitud su registro sindical. Obviamente la autoridad ordinaria se los negó. Afortunadamente la situación fue corregida después de que los solicitantes agotaron la vía de amparo y obtuvieron una resolución en la que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Amparo en Revisión 1878/2004), declaró inconstitucionales los artículos 78 y 84 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y ordenó al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, reconocer plenamente a la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos. Por fin, 65 años después de su nacimiento la FSTSE ya no era la única federación sindical reconocida por el Estado.

En su parte conducente la histórica sentencia del Amparo en Revisión 1878/2004 señaló que el TFCA:

“debe respetar el principio de libertad sindical en los términos consagrados en la Constitución General de la República, sin establecer límites en el ejercicio de dicha prerrogativa, consistente en el derecho a la asociación de los trabajadores para conformar un

sindicato; a la asociación de sindicatos, para formar federaciones y a la asociación de las federaciones para integrar confederaciones; derecho que es reconocido por la Constitución, en el artículo 123, apartado B, fracción X, pues su texto no limita el derecho de asociación a la creación únicamente de los sindicatos, por lo que no apreciándose la intención del Poder Constituyente de limitar la citada garantía, es evidente que el Congreso al emitir los artículos 78 y 84 de la Legislación Burocrática, contravino el principio de libertad sindical que existe para que los sindicatos puedan conformar federaciones, esto dado que el referido artículo 78 establece que la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado será la “*única central reconocida por el Estado*”, a la vez que el artículo 84 exclusivamente regula la existencia de la indicada federación, cuestión que sin lugar a dudas deriva de una prohibición para formar otra u otras federaciones de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, por lo que si resultan inconstitucionales.

Este amparo en revisión motivó la tesis de jurisprudencia emitida por la propia Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a continuación se transcribe:

Libertad sindical. Los artículos 78 y 84 de la ley federal de los trabajadores al servicio del estado contravienen ese principio, contenido en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal. Los citados preceptos legales, al establecer que la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado es la única central reconocida por el Estado y regular exclusivamente su existencia, contravienen el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevé que las leyes que expida el Congreso de la Unión, con el fin de regir las relaciones de trabajo entre los Poderes

de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, deben respetar el principio de libertad sindical en los términos consagrados por la propia Constitución, sin establecer límites en el ejercicio de dicha prerrogativa, consistente en el derecho a la asociación de los trabajadores para conformar los sindicatos, a la asociación de éstos para formar federaciones, y a la asociación de éstas para integrar confederaciones. Lo anterior es así porque lo dispuesto en los artículos 78 y 84 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado deriva en una prohibición para formar otra u otras federaciones de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado y, por ende, restringen el derecho de libre sindicación.

Amparo en revisión 1878/2004. Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos. 4 de marzo de 2005. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

A la fecha, la aspiración de las organizaciones sindicales burocráticas es conformar una federación sindical auténtica que sirva como instrumento privilegiado para la administración de prestaciones sociales, negociación de política salarial y demás temas estructurales que no pueden ser resueltos a nivel de un simple sindicato institucional. Es importante recordar que las formaciones sindicales más avanzadas del mundo se concretan en sindicatos de rama con contratación colectiva de largo alcance. En el caso de los trabajadores al servicio del Estado ha existido un subdesarrollo tradicional, entre otras cosas, por la dificultad de tener instrumentos suprasindicales reales. Ojalá y lo logren.

CAPITULO V.- MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES BURÓCRATAS DE NUESTRO PAÍS.

A.- APLICACIÓN DE LO DISPUESTO EN EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y DEROGACIÓN DE NORMAS ATENTATORIAS DE LA LIBERTAD SINDICAL CONTENIDAS EN LAS LEYES REGLAMENTARIAS.

B.- APLICACIÓN PRÁCTICA DEL CONVENIO 87 DE LA O. I. T.

C.- CREACIÓN DE NORMAS RELATIVAS Y VINCULATORIAS A LA LIBERTAD SINDICAL ACORDES CON NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA, CON EL CONVENIO 87 DE LA OIT Y CON UNA DEMOCRACIA VERDADERA.

APLICACIÓN DE LO DISPUESTO EN EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y DEROGACIÓN DE NORMAS ATENTATORIAS DE LA LIBERTAD SINDICAL CONTENIDAS EN LAS LEYES REGLAMENTARIAS.

Basta leer la fracción X del apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para percatarse de sus bondades. La norma está redactada en un sentido amplísimo, no tiene restricción en cuanto al derecho esencial que tutela. La libertad sindical en un sentido total de protección para los trabajadores burocráticos que deseen asociarse en defensa de su interés profesional. Vale la pena transcribirla a literalidad:

“X... los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes”.

La máxima disposición de libertad sindical aplicable a los trabajadores al servicio del Estado no señala ninguna limitante para el ejercicio de este derecho humano. Más aún, la generalidad de la norma demuestra la amplitud de la misma, y obliga a los patrones y autoridades a respetar ampliamente el derecho irrestricto que tienen los sindicatos de trabajadores burocráticos para decidir su forma de organización, funcionamiento y alcance, como parte de su autonomía.

“La autonomía de la asociación profesional significa la capacidad de organización, de creación del Estatuto a que habrán de someterse sus socios, de administración de su patrimonio, de funcionamiento y de actividad externa para el logro de sus fines inmediato y mediato. Pero no quiere decir soberanía, porque la asociación profesional, si bien es autónoma en su régimen interior, está encuadrada en el orden jurídico estatal. O expresado en otras palabras, el límite de la autonomía de la asociación profesional está en los derechos de los hombres y de los restantes grupos sociales, derechos cuya vigilancia corresponde al Estado. O todavía, la asociación profesional está obligada a respetar los derechos de los demás y en la medida en que los lesione es responsable ante el orden jurídico, como cualquier

otro sujeto de derechos y obligaciones.” Pero siempre regida por el principio amplio de libertad sindical amparado en la fracción X del apartado B) del artículo 123 Constitucional.⁸⁰

Con base en la libertad sindical plena establecida en nuestra Carta Magna las asociaciones de trabajadores tienen la posibilidad de crecer por dependencia, por rama institucional, e incluso por territorio. “Si tenemos grandes grupos empresariales que en la apertura significan capacidad de competir fuera y dentro de nuestro mercado, también necesitamos, como contraparte natural, grandes organizaciones sindicales. Los grandes grupos son inevitables; los grandes sindicatos son indispensables. Las luchas obreras han sido esenciales en la historia moderna del país y desde los debates del Constituyente de 1917, se reconoció que no son extrañas ni destructivas. Los trabajadores no han podido ni pueden dejar de luchar individual y colectivamente a través de sus sindicatos, como el medio más eficaz para promover unidos sus derechos. Así, mientras en otros países los sindicatos se debilitan y la sindicalización se reduce, en México se reconoce su valor como grandes asociaciones de la sociedad civil, benéficas para la economía y la vida de la nación. Por eso, al avanzar en la apertura de los mercados y en la libertad del comercio, estamos decididos a fortalecer la democracia industrial; es decir, las negociaciones que, por la justicia social, libre y directamente, realicen los sindicatos con las empresas. En los tiempos actuales de menos regulación y paternalismo estatal, de mayor libertad y responsabilidad empresarial, lo justo es reconocer también menos tutela gubernamental y más libertad y responsabilidad sindical.”⁸¹ Principios todos estos que enarbola también la fracción X del apartado B) que aquí comentamos.

Debemos tener en cuenta que con la automatización de los procesos de trabajo, la comercialización, la apertura de las fronteras, el adelgazamiento de la plantilla burocrática y el tratado del libre comercio con el vecino país del norte, se ha

⁸⁰ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág. 332.

⁸¹ DE BUEN, Néstor, y Carlos De Buen Unna, El Trabajo, el Derecho y Algo Más. Editorial Porrúa, 1ª Edición. Pp. 120.

generado una “precarización del trabajo y del empleo es quizás el fenómeno más grave y preocupante de las transformaciones laborales en curso. A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la productividad, la situación de la mayoría de los trabajadores no ha mejorado, y en muchos casos ha empeorado. Entre los factores que más han afectado a los trabajadores se encuentran el abandono de las políticas de promoción del empleo, la debilidad de los sindicatos y de los estados para regular las relaciones laborales en las cadenas económicas transnacionales, el deterioro de las instituciones laborales de los estados de bienestar y el avance de procesos de reestructuración productiva que buscan aumentar las ganancias de las empresas en detrimento de los salarios y de las condiciones de trabajo.”⁸²

Por ello, considero que cualquier norma secundaria tendiente a limitar el derecho consagrado en la fracción X del apartado “B” del artículo 123 Constitucional debe ser derogada inmediatamente. Disposiciones legales nocivas tales como la unicidad sindical, la adhesión coaccionada de los sindicatos a la FSTSE como única central reconocida por el Estado, la prohibición de adherirse a otras centrales, la sindicación por dependencia, y las demás criticadas a lo largo de este trabajo, son opuestas a la norma suprema y espíritu, por lo que su derogación significaría proceder con congruencia ante la máxima normatividad del país.

Es destacable que en la última década la Suprema Corte de Justicia de la Nación haya emitido importantes criterios vinculados a la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado, ya que al no existir limitación alguna para constituir sindicatos, el derecho de asociación laboral protegido en la Constitución Política permite al Poder Judicial sustentar criterios acordes con la norma suprema, declarando la inconstitucionalidad de diversos artículos establecidos dolosamente en las normas secundarias.

⁸² PACHECO, Edith y otros, Trabajos atípicos y Precarización del Empleo, única edición, El Colegio de México, 2011, Pág. 33.

Entre los criterios que en esos diez años ha emitido nuestra Corte, destacan las declaraciones de inconstitucionalidad de la unicidad sindical, de la unicidad federativa y del artículo 69 de la ley reglamentaria, que absurdamente sujeta a los trabajadores a formar a perpetuidad parte de los sindicatos. Incluyendo por su trascendencia, la jurisprudencia 150/2008 referente al voto secreto en los recuentos, que si bien, se generó por un conflicto de titularidad contractual sustentado en el apartado “A” del artículo 123 Constitucional, es perfectamente aplicable a los sindicatos de burócratas, para resolver titularidades contractuales o elecciones de representantes.

Jurisprudencia 150/2008.

Recuento. Para determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo previsto en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo. las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben ordenar y garantizar que en su desahogo los trabajadores emitan voto personal, libre, directo y secreto. Conforme a los principios fundamentales previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales y las leyes secundarias que, de acuerdo con el artículo 133 de la Carta Fundamental, son la Ley Suprema de toda la Unión, así como los principios generales del derecho y justicia social, aplicables en términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización que los represente, protegidos contra todo acto de discriminación. Ahora bien, para cumplir con tales principios la autoridad laboral, como rectora del procedimiento tratándose de los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, debe ordenar que el desahogo de la prueba de recuento a que se refiere el artículo 931 de la Ley citada se lleve a cabo mediante un procedimiento que garantice, en el marco de un sistema democrático de libertad sindical, el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, ya que es el

momento procesal donde puede comprobarse la voluntad absoluta e irrestricta de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, de manera que corresponda a la Juntas, tanto del ámbito local como del federal, vigilar que la prueba cumpla su cometido para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho; y para ello, debe proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical, que es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación alguna su decisión. Consecuentemente, la Junta indicada deberá, según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto: 1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del referido artículo 931, 2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica; 3. Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta; 4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento; 5. Verificar que el computo final de los votos se haga de maneja transparente y publica por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados; y, 6. Para el caso de que se presenten objeciones, en términos de la fracción V del citado artículo 931, desahogar, previo al

recuento y sin dilación alguna, la audiencia a la que se refiere dicha fracción.

Contradicción de Tesis 74/2008-SS.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero, Cuarto, Noveno, Décimo Segundo, Décimo Tercero y Décimo Cuarto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 10 de septiembre de 2008.- Cinco votos.- Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos.- Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Licenciado Mario Eduardo Plata Álvarez, secretario de acuerdos de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, certifica: que el rubro y texto de la anterior jurisprudencia fueron aprobados por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del primero de octubre de dos mil ocho.- México, Distrito Federal, a primero de octubre de dos mil ocho.- Doy fe.

APLICACIÓN PRÁCTICA DEL CONVENIO 87 DE LA O. I. T.

Hace 61 años, en el primer año de su mandato, el gobierno encabezado por el entonces presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Licenciado Adolfo López Mateos, signó en abril de 1951 un convenio internacional de alcances libertarios, para beneficio de la clase trabajadora del país. El convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo referente al derecho de libertad sindical iniciaba su obligatoriedad formal en el territorio nacional.

Apenas en junio del año anterior la O.I.T. había emitido tan importante convenio, por lo que resultó una sorpresa que el Gobierno Mexicano adoptara tan pronto un instrumento supranacional que iba en contra de diversos medios de control sindical enquistados en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El Convenio 87, contiene disposiciones excepcionales relacionadas con la libertad sindical ampliada. Entraña cuestiones fundamentales de los agremiados para con las agrupaciones sindicales y derechos de éstas frente al Gobierno de su país, y de acuerdo a su artículo 1.- es obligatorio para el país que lo suscribe:

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

El valor del convenio es notorio, no sólo por los beneficios libertarios que aporta, sino además por la jerarquía jurídica que tiene en el derecho mexicano desde 1999, cuando nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, abandonó el criterio que siete años antes emitió en el que sostenía igualdad jerárquica entre las leyes federales del país y los tratados internacionales; determinando en una nueva reflexión sobre el tema, que estos tratados están por encima de las leyes federales y en un segundo plano respecto de la Constitución Política.

De esta manera la pirámide legal vinculada a la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado, tiene como pináculo la fracción X del apartado “B” de la Constitución Política e inmediatamente después el convenio 87 de la OIT seguido de las leyes reglamentarias.

Ante su importancia, alcance y peso jurídico, resulta indispensable que el gobierno mexicano adopte de inmediato los preceptos que enarbola el convenio 87, creando las condiciones necesarias para que se hagan efectivos en la práctica, y dejen de ser un conjunto de buenas intenciones que sólo pueden cumplirse en casos concretos mediante órdenes expresas de los tribunales de amparo.

En un país que aspira a erradicar la corrupción apostando por los derechos libertarios como parte esencial de la democracia, resulta indispensable fomentar la libertad sindical de los trabajadores, tomando como base el respeto irrestricto de las disposiciones contenidas en este convenio. De esta manera el ejercicio de derechos tales como: constituir sindicatos sin autorización previa, redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, sin que exista prohibición de disolución o suspensión por vía administrativa y la abstención de las autoridades públicas para limitar el derecho de elección y dirección de los sindicatos, son algunos de los beneficios que ese convenio internacional protege.

La aplicación práctica de las disposiciones contenidas en el convenio 87 junto con la derogación de disposiciones contrarias al mismo, permitirían en lo inmediato un reajuste en las relaciones colectivas de trabajo, superando los mecanismos de control que a lo largo de los años han permeado el sistema laboral mexicano, siendo un primer paso para avanzar en un sentido de respeto y justicia a favor de todos los trabajadores de la nación.

A pesar de intereses particulares inmensos, con redes de corrupción que van desde la mayor parte de los sindicatos hasta diversas autoridades y empleadores. Todo debe ser superado. Sólo así se alcanzará la libertad sindical plena en el país. Esperamos con ansias que llegue el momento en que los trabajadores dejen

de ser tratados como menores de edad y se les permita ejercitar sus derechos plenamente. Estamos seguros que ese es uno de los varios caminos para elevar la conciencia social y el sentido de responsabilidad en la búsqueda de un mejor país.

CREACIÓN DE NORMAS RELATIVAS Y VINCULATORIAS A LIBERTAD SINDICAL ACORDES CON NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA, CON EL CONVENIO 87 DE LA OIT Y CON UNA DEMOCRACIA VERDADERA.

Si la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es bondadosa para el ejercicio pleno del derecho de libre sindicación de los trabajadores regidos por el apartado “B” de su artículo 123, es paradójico que la legislación secundaria establezca lo contrario.

Ante ese absurdo es indispensable que el Estado mexicano actualice su normatividad acorde a los principios libertarios contenidos en la fracción X del apartado B de nuestra Constitución Política y en el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, permitiendo el ejercicio pleno de la libre sindicación con base en normas jurídicas que lo fomenten desde la legislación reglamentaria. Si se derogan las normas atentatorias a este derecho humano, y se sustituyen por disposiciones congruentes con la Constitución y el convenio 87, eliminaremos la cosquillita gubernamental de aplicar, como casi siempre sucede, una norma secundaria vejatoria a sabiendas de que es contraria a la normatividad suprema. Es por eso que el conjunto normativo contenido en la legislación federal de los trabajadores al servicio del estado, el de la ley reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del 123 Constitucional y las leyes laborales aplicables a trabajadores de estados y municipios, no deben contener disposiciones que contravengan las normas superiores, como actualmente sucede.

La creación de normas secundarias que permitan el ejercicio total del derecho de libre sindicación, implica que el Estado Mexicano abandone las viejas prácticas corporativas junto con la normatividad de control establecida en las leyes reglamentarias, sustituyéndolas por disposiciones acordes con la libertad sindical que emana de la fracción X del apartado “B” del artículo 123 Constitucional y del convenio internacional que se comenta; eliminado las cuestiones nocivas para alcanzar ese estatus. En ese sentido, se debe permitir a los burócratas formar

sindicatos de largo alcance, por rama institucional, sin trabas de ningún tipo; y atendiendo al principio de pluralidad sindical, se debe omitir sujetarlos para que se adhieran a un sólo sindicato o federación en específico, permitiéndoles decidir si ingresan o no a uno o más sindicatos, eliminando el tortuoso y amañado procedimiento de la toma de nota, sustituyéndolo por un registro público de sindicatos que con requisitos sencillos permita dar de alta a las agrupaciones sindicales, bastando registrarse para tener personalidad jurídica plena, sin tener que esperar a que el Gobierno decida si concede o no esa personalidad. Esos son algunos de las acciones que en lo inmediato tendría que adoptar el Gobierno Mexicano en pro de la libertad sindical.

Criterios recientes del Poder Judicial de la Federación, tales como la pluralidad sindical en materia burocrática, superando la disposición ordinaria que establece que sólo puede haber un sindicato por cada dependencia, la inconstitucionalidad de la prohibición de dirigentes sindicales para ser reelectos y la libertad de ingreso y renuncia a una organización sindical, son algunos de los criterios que inmediatamente debe adoptar el Estado como norma general para iniciar el tránsito al respeto pleno de este derecho humano.

En caso de que las autoridades insistan en desatender los mandatos definidos en las diversas jurisprudencias derivadas de la violación a los derechos de los burócratas. Ante su omisión se les debe promover una queja administrativa y una denuncia penal ante el Ministerio Público Federal por su indebido proceder, pues recordemos que en términos del artículo 192 de la Ley de Amparo, esos criterios son obligatorios, y su desacato conlleva una responsabilidad.

Además se pueden promover quejas ante las Comisiones de Derechos Humanos, cuando se considere que se están violando los derechos laborales por cualquier autoridad, en los términos y condiciones señalados en el artículo 102 inciso B de la Constitución Política.

Como cuestión adicional, deberán de adoptarse otras medidas que acoracen ese derecho, por ejemplo, la creación de la oficina de Registro Público de Condiciones Generales y Reglamentos Interiores de Trabajo, junto con la adopción de otros convenios internacionales en materia laboral que actualmente han sido adoptados por más de cien países, y que tristemente, nuestro gobierno se ha resistido a signar, a pesar de que algunos de esos convenios constituirían la base para impulsar desde otros ángulos la libertad sindical. Entre esos convenios encontramos el 135 referente a las protecciones y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, y el número 151, sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, así como el convenio 98, referente a la contratación colectiva, al disponer que “los trabajadores deberán gozar de la adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, especialmente, entre otras materias, en lo relativo a su participación en actividades sindicales (art. 1º).

Agrega que no deben existir injerencias entre las organizaciones de trabajadores y empleadores (art. 2º) y que deben crearse los mecanismos adecuados para garantizar el respeto del derecho de sindicación (art- 3º). Estatuye, además, que “deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo” (art. 4º).

Su artículo 5º señala que la legislación nacional determinará hasta qué punto se aplicarán las normas de este Convenio a las fuerzas armadas y a la policía.”⁸³

⁸³ GAMONAL Contreras, Sergio, Derecho Colectivo del Trabajo, Págs. 71-72.

Las premisas de libertad sindical y contratación colectiva en México, está desarrollada en el cuadro sinóptico denominando *demandas del sindicalismo independiente para instaurar la democracia sindical*, elaborado por Arturo Alcalde y Graciela Bensunsán y que aparece en su libro *Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo*.

DEMANDAS	MOTIVOS
1.- Registro libre de sindicatos y elección periódica de sus directivas	En la realidad se controla, condiciona o suprime el registro de un sindicato y la toma de nota periódica de sus directivas se obstaculiza cuando conviene al interés del Estado o del patrón.
2.- Facultad para determinar libremente el ámbito de representación gremial en las diversas ramas de actividad.	Las autoridades restringen la llamada "legitimidad de los sindicatos, limitándolos a radios de acción por gremio, actividad o territorio ahogando la posibilidad de crecimiento o representación de los sindicatos, limitando su radio de acción y por consecuencia, el potencial de su contratación colectiva.
3.- Libre elección de dirigentes sindicales y cambio de sindicato según la voluntad de los trabajadores, voto secreto en los recuentos, elecciones mediante padrones confiables y lugar de votación en condiciones de seguridad. Supresión de requisitos administrativos que discrecionalmente	En la práctica, es casi imposible el cambio de sindicato por los obstáculos previos para dar trámite a la reclamación. Cuando se supera el trámite inicial, es práctica común alterar los patrones o listas de votación. Ésta se lleva en condiciones de gran presión y de violencia en los centros de trabajo

<p>impone la autoridad.</p>	<p>con voto abierto frente al patrón, los sindicatos y vigilantes de la empresa. Recientemente se han acrecentado los obstáculos discrecionales para limitar aún más este proceso de cambio, con criterios judiciales de interpretación que complican aún más los procesos.</p>
<p>4.- Transparencia en materia de registro de contratos colectivos, registro de asociación y del régimen patrimonial del sindicato, incluyendo las cuotas sindicales.</p>	<p>En la totalidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a nivel federal y local, incluyendo el Distrito Federal, los registros de contratos colectivos son secretos para protección del régimen sindical dominante. Este carácter secreto es pieza clave del sindicalismo de protección patronal. La mayor parte de los líderes sindicales disponen de las cuotas sindicales y de los recursos del sindicato como patrimonio personal y familiar, utilizando estos recursos para mantenerse en el poder sindical.</p>
<p>5.- Participación de los trabajadores en la firma, revisión y terminación de los contratos colectivos.</p>	<p>La práctica común es que las empresas escojan a los líderes sindicales de su preferencia, para firmar con ellos el contrato colectivo. En las revisiones periódicas no suelen participar los trabajadores y las terminaciones de contrato se han convertido en fuente de afectación de derechos adquiridos.</p>
<p>6.- Autonomía de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para actuar con neutralidad en los conflictos laborales.</p>	<p>El fuerte control del Poder Ejecutivo Federal o Local y la influencia del sindicalismo corporativo en los</p>

	Tribunales de Trabajo especialmente en asuntos colectivos, impiden que actúen con neutralidad en asuntos que deben resolver, favoreciendo el sistema de subordinación sindical vigente.
7.- Supresión de los ordenamientos de excepción que privan a diversos sectores de los trabajadores del ejercicio de derechos colectivos como de asociación profesional, contratación colectiva y huelga.	Los trabajadores al servicio del Estado, federales o estatales carecen del derecho de contratación colectivo y del derecho efectivo a la huelga, tiene sumamente limitado su derecho de asociación. Los trabajadores de la banca de desarrollo tienen limitaciones similares, y los de universidades autónomas están impedidos de formar sindicatos por rama. Trabajadores de organismos especializados (derechos humanos, servicios electorales, etcétera) están restringidos por ley al ejercicio de estos elementales derechos y los empleados de confianza tienen en la práctica restricciones insuperables.
8.- Inclusión de los derechos laborales como parte integrante de los derechos Humanos y en consecuencia, facultades de los órganos protectores de los mismos en materia laboral.	Las comisiones nacional y estatales de Derechos Humanos están excluidas en su intervención en materia de derechos laborales.
9.- Incorporación de los derechos laborales colectivos dentro de los acuerdos comerciales, particularmente en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.	En virtud de que los compromisos básicos en materia laboral ayudan a reducir el impacto negativo de las políticas de apertura y globalización en los trabajadores.

“Un sindicato libre, responsable, democrático, autónomo, separado del Estado por la ruptura rotunda del cordón umbilical, ajeno a registros interesados y tomas de nota, con facultades para discutir de tú a tú con los empresarios las condiciones de trabajo, sin árbitros parciales, sin techos salariales, ni pactos que no son otra cosa que decisiones autoritarias soportadas pero no concertadas, sería la mejor moneda social con la que el Estado mexicano habría de pagar la más vieja e injusta de sus deudas.”⁸⁵

⁸⁴ ALCALDE Justiniani, Arturo y Graciela Bensunsán, Trabajo y Trabajadores en el México contemporáneo, Única Edición 2000, Miguel Ángel Porrúa, Editor, Págs. 155-157.

⁸⁵ DE BUEN, Néstor, y Carlos De Buen Unna, El Trabajo, el Derecho y Algo Más. Editorial Porrúa, 1ª Edición. Pág. 124.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Todo ser humano que vende su fuerza de trabajo tiene dos aspiraciones fundamentales al hacerlo: a) Que su salario sea suficiente para vivir con decoro y, b) Que sus derechos laborales sean respetados plenamente por su patrón, el gobierno y las organizaciones sindicales. En la última de estas premisas entran –entre otros- los derechos colectivos tales como: la huelga, contratación colectiva y libertad sindical. Estos tres derechos resultan fundamentales para cualquier trabajador que aspira a mejorar sus condiciones de trabajo a través de grupos organizados y reconocidos, que puedan defender ese derecho. Por eso, su respeto por parte de todos los involucrados en las relaciones de trabajo debe ser puntual, tal como lo sugerimos en este trabajo.

SEGUNDA.- Las tres premisas señaladas (libertad sindical, contratación colectiva y huelga) son desde luego esenciales para los trabajadores al Servicio del Estado –y trabajadores en general-. La eficacia de cada uno de esos derechos depende de los otros dos. Así, no basta tener libertad sindical si los derechos de contratación colectiva y huelga están vedados o restringidos; porque en ese supuesto el trabajador tendría la facultad de crear sindicatos cumpliendo con requisitos sencillos de registro y personalidad; pero la defensa de sus intereses quedaría aniquilada por no tener acceso a una contratación colectiva eficiente, ni al ejercicio del derecho de huelga para lograr los fines de cualquier sindicato, que son: la defensa y mejoramiento de las condiciones laborales de sus agremiados. Lamentablemente existen diversas disposiciones en las leyes reglamentarias que contravienen esos derechos.

TERCERA.- Por lo que hace a la libertad sindical, la misma se regula en el artículo 123 de la Carta Magna, establecida en dos fracciones: la XVI del apartado “A” y la X del apartado “B”; también se contiene en el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Estos dos cuerpos normativos regulan en la máxima jerarquía, la libertad sindical de los trabajadores burócratas del país.

La Carta Magna, lo hace sin ninguna restricción, en tanto el Convenio 87 regula esencialmente el respeto que el gobierno de cualquier Estado debe tener ante este derecho libertario. Es importante que así lo entienda –y lo cumpla- el gobierno mexicano.

CUARTA.- En los estados y municipios la libertad sindical se regula a través de las leyes reglamentarias elaboradas por los congresos de las entidades federativas, de acuerdo a la facultad que les conceden los artículos 115 y 116 Constitucionales. Curiosamente, estas normatividades locales están elaboradas atendiendo a lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; por lo que, al igual que aquella adolecen de inconstitucionalidad en parte de su articulado, siendo lo ideal que se deroguen todas las disposiciones que sean contrarias a la Carta Magna, y se sustituyan por normas acordes con el respeto pleno consagrado en la fracción X del apartado “B” del artículo 123 Constitucional.

QUINTA.- En cuanto a la libertad sindical regulada en la LFT, el mandato constitucional se encuentra establecido en la fracción XVI, que señala: “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”. Se trata en síntesis, de una protección amplia del derecho que se tutela; tan amplia como la establecida en el apartado “B” del artículo 123 Constitucional; pero es necesario señalar que tanto la LFT, como la LFTSE limitan el derecho de libertad sindical, contraviniendo así, la norma constitucional de la que emanan; si bien, en la LFT no restringe ese derecho a la formación de sindicatos de empresa, sino que permite –con sus particularidades-, la formación de sindicatos de industria, nacionales de industria, gremiales, e incluso de oficios varios.

SEXTA.- Si alguien tiene restringidos sus derechos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son los denominados “trabajadores de confianza”. Desde la Constitución Política se les permiten únicamente dos derechos. Por una parte está la protección al salario, que no es más que cualquier

trabajo que devenguen debe ser cubierto incluyendo las prestaciones que le correspondan, así como el derecho de disfrute a la seguridad social, pero fuera de ahí no tienen más. Para ellos no hay estabilidad en el empleo aún cuando tengan más de seis meses de labores sin nota mala en su expediente; y en el plano colectivo están igualmente impedidos en los hechos para formar sindicatos, con lo que queda anulado su derecho de libre sindicación, y de paso la contratación colectiva y huelga. Ante tales arbitrariedades consideramos que debería existir una reforma constitucional que derogue el apartado la fracción XIV del apartado “B” del artículo 123 Constitucional, para permitir a estos trabajadores ampliar sus derechos laborales. Un avance inicial consistiría en permitirles ejercitar el derecho de indemnización en caso de despido injustificado del trabajo, como se les concede a los trabajadores de confianza al servicio de la banca de desarrollo.

SÉPTIMA.- En cuanto a los trabajadores de la banca de desarrollo, hemos expresado el tortuoso camino que han seguido en sus derechos colectivos, y como los gobiernos en turno, de distintas maneras permanentemente han limitado esos derechos a través de leyes secundarias y reglamentos notoriamente violatorios de normas constitucionales, lo que a la postre generó que se incluyeran en un apartado de excepción con una pequeña adición constitucional que en 1982 los envió a la Ley Federal de la Fracción XIII Bis del apartado “B” del artículo 123 de la Carta Magna, y que es una combinación de la Ley Federal del Trabajo, la Federal de Trabajadores al Servicio de Estado y el antiguo reglamento de los años cincuenta. Por lo que sugerimos la desaparición de ese apartado de excepción, y que los trabajadores de la banca de desarrollo se rijan por las disposiciones laborales que aplican al resto de los trabajadores bancarios del país.

OCTAVA.- La LFTSE contiene diversos artículos inconstitucionales, al ser contrarios al mandato contenido en la fracción X del apartado “B” del 123 Constitucional. Así tenemos, entre otros, los artículos 67 y 68 que entrañan el principio de unicidad sindical, señalando que por cada dependencia habrá un sindicato; el artículo 69 que limita la facultad negativa de la libertad sindical; el

artículo 71 que limita la constitución de sindicatos a que no exista otro mayoritario en la dependencia; el artículo 72 que limita el registro de los sindicatos a que no exista otro mayoritario en la dependencia; el artículo 73 que señala la cancelación de los sindicatos por vía administrativa; el artículo 75 que prohíbe la reelección en los sindicatos; los artículos 78 y 84 que sujetan a los sindicatos a la unicidad federativa; el artículo 79 entraña la prohibición a los sindicatos para adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas, y si se incumple esa disposición, absurdamente señala el artículo 83 que se aplicara la cancelación de registro de la directiva sindical o del propio sindicato. Todas estas disposiciones deben ser derogadas al atentar contra la libertad sindical que protege la fracción X del apartado B del 123 Constitucional y el convenio 87 de la OIT.

NOVENA.- La FSTSE y la FESEBES han sido bastiones del sindicalismo corporativo. La primera encuentra cabida en los artículos 78 y 84 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en tanto, la segunda tiene su fundamento legal en el artículo 23 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado “B” del artículo 123 Constitucional. Estas disposiciones contenidas en leyes reglamentarias, son desde luego inconstitucionales, al sujetar a los sindicatos de burócratas y de la banca de desarrollo a que se adhieran a la federación que en cada caso corresponde, “por ser la únicas reconocidas por el Estado”, siendo lo correcto que dichos artículos sean derogados y si se desea, en su lugar se pueden emitir otros en los que quede considerada la libertad sindical plena.

DÉCIMA.- Destaca señalar que vía la jurisprudencia, nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha encargado de acotar algunas de las ilegalidades en que incurre la legislación ordinaria aplicable a los trabajadores al servicio del Estado. Así los artículos 68, 75, 78 y 84, han sido declarados inconstitucionales por el máximo tribunal del país. Pero eso no es suficiente. Hacen falta otras medidas para garantizar la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado que hay en el país. Una primera medida consiste en derogar las normas

contrarias a la libertad sindical; una segunda estriba en aplicar en todas las controversias donde este en juego la libertad sindical, la fracción X del apartado “B” del 123 constitucional y el convenio 87 de la OIT, como normas supremas reguladoras de ese derecho; y una tercera, consiste en crear en las leyes reglamentarias normas acordes con el principio de libertad sindical. Creemos que con esas tres medidas el ejercicio de este derecho transitará hacia los fines que realmente le corresponden.

FUENTES CONSULTADAS.

ACOSTA Romero, Miguel, **Derecho Burocrático Mexicano**. Porrúa, México, 1995

ALCALDE Justiniani, Arturo y Graciela Bensunsán, **Trabajo y Trabajadores en el México contemporáneo**, única edición 2000, Miguel Ángel Porrúa, Editor.

AZIZ Nassif, Alberto, **El Estado mexicano y la CTM**, primera edición 1989, Ediciones de la casa chata, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Secretaria de Educación Pública.

BOUZAS Ortiz, Alfonso (coordinador). **“Trabajar ¿Para Qué? Reflexiones de lo Global a lo Local”**, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas, México, julio de 2012.

BURGOA, Ignacio, **Las Garantías Individuales**. Porrúa, 31ª edición. México 2002.

CLIMENT Beltran, Juan B., **Derecho Sindical I**. Editorial Esfinge, México, 1992.

DAVALOS, Morales, José, **Derecho del Trabajo 1**. Porrúa, cuarta edición, México, 1992.

DE BUEN Lozano, Néstor y Carlos de Buen U., **El Trabajo, el Derecho y: Algo Más**. Porrúa, México, 1995.

DE BUEN Lozano, Néstor, **Derecho del Trabajo**, Tomo II, Porrúa, novena edición, México, 1992

DE BUEN Lozano, Néstor, **El estado de malestar**, Editorial Porrúa, México,

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**, Tomo II, Porrúa, Segunda Edición, México, 1959.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho Mexicano del Trabajo**, Tomo II, Porrúa, Novena Edición, México, 2008.

ESCOBAR Toledo, Saúl, **Los Trabajadores en el Siglo XX. Sindicatos, Estado y Sociedad de México. 1907-2004**, Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, única edición, México, 2006.

GAMONAL Contreras, Sergio. **Derecho Colectivo del Trabajo**, Editorial Lexix Nexis, Primera Reedición, impreso en Chile.

GARCÍA Díaz, Bernardo, **La huelga de Rio Blanco (1907-2007)**, Gobierno del Estado de Veracruz, de Ignacio de la Llave, Editorial Et Allia, Primera Edición.

GONZÁLEZ Nocolás, Inés, Coordinadora, **40 Años 40 Respuestas**. Fundación Friedrich Ebert, Única Edición, México, 2009.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada**. Tomo II, Porrúa, 12ª edición. México 2001.

LASTRA Lastra, José Manuel, **Derecho Sindical**. Porrúa. Segunda edición, México, 1993.

MÉLENDEZ Georgel, León Magno, **Derecho Burocrático (Incertidumbre Jurídica)**. Porrúa. Primera edición, México, 2005.

PACHECO, Edith y otros, **Las Relaciones Laborales en el Servicio Público**, El Colegio de México, Única edición.

PALLARES y Lara, Sergio, **Las Relaciones Laborales en el Servicio Público**, Porrúa. Primera edición.

REYNOSO, Carlos, **Los Contratos de Trabajo**. Universidad Autónoma Metropolitana, única edición, México, 2011.

SANTOS Azuela, Héctor, **Derecho Colectivo del Trabajo**. Porrúa, segunda edición, México, 1997.

Secretaría de Gobierno del D.F., **La Jurisprudencia y la Libertad Sindcal**. Edita, Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social del D.F., México, 1999.

VALDERRAMA Navarro, Luís Gerardo, **El Régimen Laboral en la Banca**. Porrúa, México, 1996.

VILLARREAL Reyes, Alma Ruby, **Derecho Colectivo Burocrático**. Porrúa, México, 2011.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo relativo al derecho a la contratación colectiva.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Porrúa, Trigésima Novena edición, México, 2000.

Ley Federal del Trabajo, Porrúa, Octogésima edición, México, 2000.

Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley de Amparo.

PERIODICOS Y REVISTAS

La Jornada.

Revista, Trabajo y Democracia Hoy.