



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

LICENCIATURA EN DERECHO

**LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LIBERTAD SINDICAL EN
MÉXICO**

**EN LA MODALIDAD DE “SEMINARIO DE TITULACIÓN
COLECTIVA”**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

**PRESENTA:
JAZMIN OLIVARES DIAZ**



FES Aragón

Cd. Nezahualcóyotl, Edo. de México, 2015.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LIBERTAD SINDICAL EN MÉXICO

ÍNDICE.....	I
INTRODUCCIÓN.....	III

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DE LA LIBERTAD SINDICAL

1.1 CONSTITUCIÓN DE 1857.....	1
1.2 HUELGA DE CANANEA.....	2
1.3 HUELGA DE RÍO BLANCO.....	3
1.4 CASA DEL OBRERO MUNDIAL.....	3
1.5 CONSTITUCIÓN DE 1917.....	4
1.6 SINDICATO	
1.6.1 Definición.....	6
1.6.2 Tipos de sindicato.....	6
1.6.3 Procedimiento para formar un Sindicato.....	8

CAPÍTULO 2

LINEAMIENTOS JURÍDICOS QUE CONTEMPLAN LA LIBERTAD SINDICAL

2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

2.1.1 Artículo 123 Constitucional.....	14
2.1.2 Artículo 1 Constitucional.....	16

2.2 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2.2.1 Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.....	17
2.2.2 Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.....	19

2.3 EL SINDICALISMO EN AMÉRICA LATINA.....22

CAPÍTULO 3

PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LA LIBERTAD SINDICAL EN MÉXICO

3.1 ANÁLISIS A LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LIBERTAD SINDICAL EN NUESTRO PAÍS.....	27
CONCLUSIONES.....	34
FUENTESCONSULTADAS.....	36

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo trata de mostrar una perspectiva de la situación actual de los sindicatos en nuestro país, por lo cual es denominado “La Inconstitucionalidad de la Libertad sindical en México.”

Si bien la figura del sindicato es contemplada en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, regulada por la Ley Federal del Trabajo vigente y protegida por convenios celebrados por México en la Organización Internacional del Trabajo, la situación actual de estos es muy irregular.

Los trabajadores pertenecientes a los sindicatos de sus empresas, no son beneficiados ni gozan de los derechos que un sindicato está obligado a darles, aunado a que existe imposiciones de líderes, el mal manejo de cuotas sindicales, y algunos otros problemas que se trataran en la presente investigación.

En el Capítulo 1 denominado “Antecedentes y Generalidades de la Libertad Sindical” se dará una breve perspectiva de toda la lucha por la que ha tenido que pasar el movimiento sindical, cuáles fueron los principales acontecimientos que marcaron la pauta para el reconocimiento de la coalición, tales como la Huelga de Cananea, la creación de la Casa del obrero Mundial, entre algunos otros en los cuales la clase trabajadora tuvo que enfrentar el rechazo hacía la creación de sindicatos, y al mejoramiento de las condiciones laborales.

Como el nombre ya lo menciona, las generalidades que rodean al Sindicato, esto es, definiciones que nos puedan ayudar a comprender lo que es y cómo se maneja un sindicato, los tipos de sindicatos que existen actualmente en nuestro país y principalmente cual es el procedimiento que se tiene que seguir para la formación de este.

El Capítulo 2 denominado “Lineamientos jurídicos que contemplan la Libertad Sindical” nos da a conocer los ordenamientos jurídicos donde actualmente se encuentran contemplados los Sindicatos, tales como el artículo 1° Constitucional, el artículo 123 de la misma.

Además de la jerarquía de los Convenios que ha celebrado nuestro país con la Organización Internacional del Trabajo en materia de sindicatos, esto con el fin de conocer más allá de lo que marcan nuestras propias leyes y a lo cual el gobierno de nuestro país se encuentra obligado por el sólo hecho de haber firmado los convenios. Igualmente se mencionará como se define o maneja la figura del sindicato en otros países de América Latina.

En el Capítulo 3 llamado “Problemática actual de la Libertad Sindical en México”, se ahondará en la situación por la cual pasan actualmente los sindicatos de nuestro país, los problemas más frecuentes por los cuales los trabajadores son afectados, como los únicos beneficiados con las cuotas pagadas por estos solo sirven para enriquecer a los dirigentes que los representan, aunado a lo anterior, se debe analizar y contemplar una revisión a las condiciones de todos estos sindicatos en los que existen este tipo de problemas.

Este trabajo de investigación, en modalidad de Tesina, tiene naturaleza documental; el cual tuvo la utilización de distintos métodos de investigación, los cuales son: método histórico, método sintético, método comparativo, método deductivo, método inductivo.

Lo que se pretende con este trabajo de investigación es dar a conocer que si bien es cierto, en el mundo del deber ser la figura del sindicato es perfectamente regulada por los distintos ordenamientos jurídicos destinados para hacerlo, esto es, un derecho legislado que permite la coalición de los trabajadores para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, también lo es, que en el mundo del ser no se cumple, ya que muchos sindicatos existentes en nuestro país tienen condiciones en las que más allá de beneficiar al trabajador, solo lo afecta económicamente y en cuanto a condiciones laborales se refiere.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DE LA LIBERTAD SINDICAL

1.1 CONSTITUCIÓN DE 1857

Sin duda alguna durante la gran lucha que ha vivido la clase trabajadora para reconocerse ante las autoridades y lograr la coalición ha sido muy dura, han existido un sinnúmero de movimientos, con los cuales poco a poco se fue logrando un gran avance en cuanto al derecho de asociación. Sin embargo, es en la Constitución de 1857 cuando comienzan a existir disposiciones de tipo social, y es en ésta cuando se puede empezar a hablar de un reconocimiento a la protección de los trabajadores ya que la misma consagraba la libertad de trabajo y el derecho de asociación respectivamente.

“En su artículo 5° establecía: Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución, y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizarse convenios en el que el hombre pacte su proscripción o destierro.

A su vez el artículo 9° establecía: a nadie se le puede coartar su derecho de asociarse o reunirse pacíficamente en cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la república pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar”¹.

Leonardo Graham Fernández señala que es en el mismo artículo 9° “donde se encuentra el pilar de la Asociación Profesional”². A pesar de este logro en la

¹ Antecedentes de los Sindicatos [EN LÍNEA]. Disponible en: http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148833/1020148833_02.pdf. Consultada 7 de Septiembre de 2013, 18:35 hrs.

² GRAHAM FERNÁNDEZ Leonardo. Los Sindicatos en México, Atlamiliztli, México, 1969, p. 34.

Constitución, el Código Penal de 1871 contemplaba la huelga como un delito, caso que traía un retroceso a lo antes logrado.

1.2 HUELGA DE CANANEA

El primero de Julio de 1906, en Cananea Sonora, estalló uno de los acontecimientos más importantes en la historia de la lucha de los trabajadores, lo cual obligó a modificar las relaciones de trabajo que prevalecían en esos años. El entonces presidente del Partido Liberal, Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto en el que proponía reformas en los campos campesino y obrero, proponiendo cambios en tales aspectos, así como una legislación cien por ciento humana.

En tal pedimento lo más notable era que la mayoría de los trabajadores en las empresas fueran mexicanos, igualdad en el salario, una jornada de ocho horas, salarios pagados en efectivo y ya no a través de las tiendas de raya, pidiendo la prohibición de éstas últimas. Mario de la Cueva consideraba a tal manifiesto como “el documento pre-revolucionario más importante en favor de un favor de un derecho del trabajo: en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de los Derechos Sociales”³. Sin embargo, todas estas peticiones fueron totalmente rechazadas por las empresas, provocando así que ya no sólo fuese el Estado de Sonora, sino que se pidiera ayuda a Estados Unidos, el cual mandó una especie de policía llamada ranger en la cual iba enfrente el gobernador del estado, el cual lejos de solucionar los problemas ya existentes, vino a desatar un gran enfrentamiento en el cual perdieron la vida un sinnúmero de personas.

Todo lo anterior sucedió con antelación al Programa del Partido Liberal, éste hacía un análisis de la situación del país, en el que se desataba una necesidad fehaciente de crear una legislación que le ofreciera mejores condiciones a los trabajadores.

³ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décimo quinta edición, Porrúa, México, 1998, p.42.

1.3 HUELGA DE RÍO BLANCO

Tras la huelga de Cananea, siete meses después, es decir, el siete de enero de 1907 vio la luz la huelga de Río Blanco, con la cual el Círculo de Obreros Libres en Orizaba, pretendía condiciones como las de la Huelga de Cananea, sin embargo, el general Porfirio Díaz ordenó el retorno de los trabajadores a su centro de trabajo, el mismo siete de enero, hecho ante el cual los trabajadores se negaron rotundamente, lo cual ocasionó nuevamente un gran enfrentamiento el cual ocasionó la muerte de miles de personas.⁴

1.4 CASA DEL OBRERO MUNDIAL

Tras la caída de Porfirio Díaz y la transición de algunas agrupaciones, surge una institución que se convirtió en el centro de reunión de todos los obreros, la Casa del Obrero Mundial se creó en Julio de 1912, siendo ésta el primer intento de unificación obrera, se intercambiaban ideas filosóficas y sociales, pero sobre todo, se hablaba de un cambio social y económico que beneficiara a todos los trabajadores.

Para Javier Freyre Rubio “La casa del Obrero Mundiales un programa sindicalista, y al proponer como métodos de lucha los industriales y no los políticos, y como tácticas de acción directa y violenta, y la huelga en general, éstas ideas y éstas prácticas van a ejercer influencia normativa sobre varias generaciones de líderes obreros que concurrían a ella”.⁵

Leonardo Graham nos dice que su fin fue “crear un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar para la unificación del movimiento obrero”⁶.

A pesar de que en un principio, el presidente Madero había apoyado a la Casa del Obrero y que en esta estaba de manifiesto la no intervención política, fue el

⁴ Vid. Idem.

⁵ FREYRE RUBIO Javier. Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México. Porrúa, México, 1999, p.64.

⁶ GRAHAM FERNÁNDEZ Leonardo, op. cit., p. 44.

mismo Madero quien manda clausurar la Escuela Regional que se había establecido para crear conciencia de la clase trabajadora e informar de todo lo que estaba sucediendo, así mismo encarcela a algunos de los dirigentes, con lo cual causa una ruptura entre este y la Casa, esto debido principalmente a que la Casa ponía énfasis en la huelga y el sabotaje, mismos que no eran convenientes para los intereses del entonces Presidente.

Tras la caída de Madero y la entrada de Victoriano Huerta, la Casa del Obrero Mundial pasó por su peor momento, tras manifestar su rechazo a este golpe de estado y seguir exigiendo mejores condiciones para los trabajadores, el mandatario ordenó el arresto y fusilamiento de varios de los líderes, además de la destrucción de sus centros de reunión, por lo cual la Casa Obrera tuvo que cerrar sus puertas y unirse con el gobierno Constitucionalista.

La Casa se vio obligada a firmar un acuerdo en el que todos los overos se comprometían a participar en la lucha armada, a cambio de una legislación laboral que los favoreciera. Sin embargo, y tras todos los intentos de la Casa por sobrevivir, es disuelta el dos de agosto de 1916⁷.

1.5 CONSTITUCIÓN DE 1917

La Constitución de Querétaro de 1917 fue la primera Constitución en consagrar los derechos sociales de los trabajadores.

El artículo 123 de la Constitución de 1917 estableció los derechos colectivos de los trabajadores:

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

⁷ Vid. LASTRA LASTRA José Manuel. Derecho Sindical, segunda edición, Porrúa, México, 1993, p.162,163.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros".⁸

La primera Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentaria del artículo 123 constitucional, consolidó la libertad sindical. El artículo 234 reconoció el derecho de formar sindicatos sin necesidad de autorización previa; también estableció el principio democrático de que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Sin embargo, en el artículo 236 se estableció la cláusula de separación, mediante la cual los sindicatos tenían el derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de aquellos miembros que renunciaran o fueran expulsados de la organización. En el artículo 239 la libertad de coalición se extendió a los mayores de doce años y a partir de los dieciséis años podrían participar en la administración y dirección del sindicato.

Finalmente, la propia Ley de 1931 estableció la libertad de los sindicatos de formarse y organizarse conforme a sus propios estatutos. De esta forma, la LFT de 1931 fue el punto de partida para consolidar los derechos sociales de los trabajadores y el principio de un gran camino a la democracia social.

1.6 SINDICATO

1.6.1 Definición

A través del paso de todos estos años en los que la clase obrera ha tenido que luchar por alcanzar el derecho a la sindicalización, ha recibido distintos nombres y distintos significados, sin embargo en la actual Ley Federal del Trabajo, lo definen como:

⁸ LA DEMOCRACIA SINDICAL. [EN LÍNEA]. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/77/art/art2.htm>. Consultada: 6 de Septiembre de 2013, 21:00 hrs.

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

Por otra parte, Mario de la Cueva lo define como "Un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo"⁹.

1.6.2 Tipos de Sindicato

En la actualidad, en nuestro país se ha dado distintas clasificaciones a los sindicatos, Patricia Leus Raya hace la siguiente clasificación:

- "Sindicatos Blancos: Aquel que cumple con los requisitos legales, pero actúa bajo las designaciones del patrón, se le conoce también como sindicato charro.
- Sindicatos Amarillos: Aquel que pretende la colaboración de clases, busca la coordinación entre el patrón y el trabajador.
- Sindicatos Rojos: Es el revolucionario y por lo mismo funda su acción en la lucha de clases"¹⁰.

La Ley Federal del Trabajo, nos señala dos tipos de sindicatos, los de trabajadores y los de patrones, dentro de los de trabajadores nos marca los siguientes:

Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:	Artículo 361.- Los sindicatos de patrones pueden ser:
I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;	I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

⁹ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, décimo quinta edición, Porrúa, México, 1998, p.42.

¹⁰ LEMUS RAYA Patricia. Derecho del Trabajo, Mc Graw Hill, México, 1997, p. 59.

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

1.6.3 Procedimiento para formar un Sindicato.

Para hablar de la formación de un Sindicato, primeramente tenemos que hablar de su registro, al respecto, Mario de la Cueva señala que “los efectos del registro tienen una gran importancia en la vida de los sindicatos:

- a) Primeramente crea la presunción iuris-tantum de que satisface los requisitos de fondo necesarios a su existencia.
- b) Este primer efecto posee un valor general: la Ley superó la imprecisión de la Ley de 1931 al establecer, en el artículo 368, que “el registro

otorgado por la Secretaría de Trabajo o por las mismas juntas de Conciliación y Arbitraje, produciría efectos ante todas las autoridades”.

- c) El registro prueba así mismo que el sindicato es una persona jurídica de la obligación impuesta a los sindicatos de presentar el acta de la sesión en que se eligió a la mesa directiva, faculta a ésta a representar la institución ante todas las autoridades y en las relaciones con los patrones”¹¹.

Nestor de Buen nos dice que: “La naturaleza del registro de los Sindicatos constituye uno de los puntos oscuros del Derecho Laboral”

La Ley Federal del Trabajo nos marca como procedimiento el siguiente:

ARTÍCULO	CONTENIDO
Artículo 362	Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.
Artículo 363	No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.
Artículo 364	Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.

¹¹Idem.

<p>Artículo 364 Bis</p>	<p>En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.</p>
<p>Artículo 365</p>	<p>Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:</p> <p>I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;</p> <p>II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;</p> <p>III. Copia autorizada de los estatutos; y</p> <p>IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.</p> <p>Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.</p>
<p>Artículo 365 Bis</p>	<p>Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:</p> <p>I. Domicilio;</p> <p>II. Número de registro;</p> <p>III. Nombre del sindicato;</p> <p>IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;</p> <p>V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;</p> <p>VI. Número de socios, y</p> <p>VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.</p> <p>La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.</p>

Artículo 366	El registro podrá negarse únicamente: I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365
Artículo 367	La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
Artículo 368	El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.
Artículo 369	El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente: I. En caso de disolución; y II. Por dejar de tener los requisitos legales. La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.
Artículo 370	Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.
ARTICULO 371	Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. Denominación que le distinga de los demás; II. Domicilio; III. Objeto; IV. Duración. faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado; V. condiciones de admisión de miembros; VI. obligaciones y derechos de los asociados;

	<p>VII. motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. en los casos de expulsión se observaran las normas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevara a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso; <p>VIII. forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar. en el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer</p>
--	---

	<p>la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.</p> <p>Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;</p> <p>IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;</p> <p>X. Periodo de duración de la directiva;</p> <p>XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;</p> <p>XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;</p> <p>XIII. Época de presentación de cuentas;</p> <p>xiv. normas para la liquidación del patrimonio sindical; y</p> <p>XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.</p>
<p>Artículo 372</p>	<p>No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:</p> <p>I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y</p> <p>II. Los extranjeros.</p>
<p>Artículo 373</p>	<p>La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.</p>
<p>Artículo 374</p>	<p>Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:</p> <p>I. Adquirir bienes muebles;</p>

	<p>II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y</p> <p>III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.</p>
Artículo 375	Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.
Artículo 376	La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

CAPÍTULO 2

LINEAMIENTOS JURÍDICOS QUE CONTEMPLAN LA LIBERTAD SINDICAL

2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

2.1.1 Artículo 123 Constitucional

Tras la creación de la Constitución de 1917, es menester mencionar que uno de los principales logros de ésta Constitución fue el artículo 123, mismo que se consideró como pionero en América Latina en cuanto a logros en derechos laborales se refería.

Este artículo tiene su antecedente en el Plan de Guadalupe Victoria y en la Declaración de Derechos Sociales. Para Mario de la Cueva, “Nació nuestra Declaración de Derechos sociales, fuente de Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Sólo existía el Derecho Civil: para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer, fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores.”¹²

El nacimiento del artículo 123 fue una esperanza y milagro político para nuestro país, ya que unos meses antes del surgimiento de éste, Carranza a través del Decreto del 1° de agosto de 1916 había mandado establecer la pena de muerte para los huelguistas, aunque tiempo después cambió lo anterior por la imposición

¹² DE LA CUEVA Mario. op. cit., p. 44.

de cadena perpetua, un ejemplo de esto fue Ernesto Velasco, líder del entonces fundado Sindicato Nacional de Trabajadores Electricistas (SNTE) que había encabezado la huelga.

Al dar mayor jerarquía al Poder Ejecutivo, por encima del Poder Legislativo, tal como lo pronunció en su discurso inaugural en el Constituyente el 1° de diciembre de 1916, Carranza permitió a Francisco J. Mújica, el cual encabezaba a los jacobinos, y había sido miembro de su Estado Mayor adentrarse al proyecto de reforma, quien bajo el control de José Natividad Macías, uno de sus representantes en el Congreso, redactar el 123. Fue un acontecimiento mundial. Nunca antes se habían llevado a la Constitución los derechos de los trabajadores.

Carranza, al promulgar la Constitución el 5 de febrero de 1917, dio a los trabajadores el texto del texto del entonces 123 el cual significo un gran avance y era considerado como formidable, aunque en México no hubiera casi trabajadores. Pero a cambio de lo realizado, obtuvo el pleno apoyo de los jacobinos para sus intenciones de hegemonía ejecutiva. El artículo 123 ha sufrido un sinfín de cambios desde entonces”¹³.

El texto original al actual, el artículo 123 ha sufrido 21 reformas, actualmente para el tema que ocupa el presente trabajo, nos dice:

Artículo 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:

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

¹³ Vid. DE BUEN Nestor. La Decadencia del Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2001, pp. 6-10.

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

XVII.- las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores

dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno...

Este artículo consagra la libertad de los trabajadores para buscar un bienestar en su empleo, lo cual da como resultado la creación de sindicatos, cuyo único tal como nos dice el 123 es la defensa de sus intereses. Los cuales siempre han de ser el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

2.1.2 Artículo 1° Constitucional

El artículo 1° desde su creación, ha sufrido tres reformas, la última fue la hecha en el año 2011. Para el interés de este trabajo, se basará en la primera parte del artículo, aquel donde nos dice la gran importancia que tienen los Tratados Internacionales en nuestras leyes y sobre todo en el caso concreto del tema que se investiga. El mismo nos dice:

ARTICULO 1°. 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.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretaran de conformidad con esta constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Lo anterior, denota la gran importancia que nuestra Constitución, como ley suprema en nuestro país le da a los Convenios celebrados ante Organizaciones mundiales, con el fin de lograr resguardar los derechos humanos de todas las personas.

2.2 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Cuando se habla de la protección a los derechos laborales, no se puede dejar a un lado la Organización Internacional del Trabajo, cuyo principal objetivo radica en: “fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.”¹⁴

México ha sido participe de una gran cantidad de convenios en cuestión de derechos laborales, sin embargo, los que ocupan al tema en cuestión son:

2.2.1 Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación

México al haber firmado dicho convenio, se obliga a permitir la coalición de los trabajadores, con el fin de mejorar sus condiciones laborales, sin distinción alguna, respetando lo marcado en sus estatutos, a menos que las garantías sean violadas.

ARTÍCULO	CONTENIDO
Artículo 1	“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se

¹⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, [EN LÍNEA]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>. Consultada: 10 de septiembre de 2013, 20:30 hrs.

	<p>obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.</p>
<p>Artículo 2</p>	<p>Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.</p>
<p>Artículo 8</p>	<p>1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.</p> <p>2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.</p>
<p>Artículo 11</p>	<p>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</p>

	empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación” ¹⁵ .
--	--

2.2.2 Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

Este convenio, marca la pauta para la protección a los trabajadores que estén dentro de un sindicato, es decir, protege aquellas situaciones tales como: la sujeción de un trabajador al sindicato que no quiere, condicionar la inscripción o el abandono, así como actos de injerencia por parte de miembros o dirigentes de los mismos, esto con el fin de no afectar la libertad sindical.

ARTÍCULO	CONTENIDO
Artículo 1	<p>1. “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.</p> <p>2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:</p> <p>(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un</p>

¹⁵C098 - CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1949 (NÚM. 98) [EN LÍNEA]. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO. Consultada: 11 de septiembre de 2013, hora de consulta: 19:00 hrs.

	<p>sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;</p> <p>(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.</p>
<p>Artículo 2</p>	<p>1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.</p> <p>2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un</p>

	empleador o de una organización de empleadores.
Artículo 3	Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.
Artículo 4	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.
Artículo 5	<p>1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.</p> <p>2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización</p>

	Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio” ¹⁶ .
--	---

2.3 EL SINDICALISMO EN AMÉRICA LATINA

La lucha sindical en toda América Latina, ha conllevado grandes movimientos, algunos países han logrado se les reconozca la coalición antes que a otros, sin embargo, el resultado de tales movimientos, se puede ver reflejado en las diferentes Constituciones de éstos países, en los cuales se puede encontrar un derecho de sindicación

Si bien, lo anterior nos muestra que cada Constitución hace mención de los derechos sindicales de diferente manera, todas empatan en que es un derecho de los trabajadores el poder coaligarse para el mejoramiento de sus derechos laborales

PAÍS	CONSTITUCIÓN
	<p>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA</p> <p>ARTICULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su</p>

¹⁶C098 - CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1949 (NÚM. 98).

[EN LÍNEA]. Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO. Consultada: 10 de septiembre de 2013, hora de consulta: 20:00 hrs.

<p style="text-align: center;">COLOMBIA</p>	<p>reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.</p> <p>La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.</p> <p>La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.</p> <p>Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.</p> <p>No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.</p>
<p style="text-align: center;">ARGENTINA</p>	<p>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA NACIÓN ARGENTINA</p> <p>ARTICULO 14 BIS. El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su</p>

	<p>empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.</p>
<p style="text-align: center;">CHILE</p>	<p>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE</p> <p>ARTÍCULO 16. La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella. No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los</p>

	procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso.
--	--

CAPÍTULO 3

PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LA LIBERTAD SINDICAL EN MÉXICO

Para Mario de la Cueva “la conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del estado, que también se efectuó en dos momentos: el reconocimiento por las leyes ordinarias y el reconocimiento constitucional, proclamando por primera vez en nuestra Declaración de derechos sociales.

El reconocimiento de la libertad sindical es un acto de soberanía del pueblo intocable”.¹⁷

“Otros autores dan la definición de libertad sindical, tales como: García Oviedo, dice que la libertad sindical es aquella que se produce por mera voluntad de sus componentes. La asociación no tiene otro origen que la voluntad particular. Y una vez constituida, nadie está obligado a incorporarse a ella. Se asocia el que quiere, y cada cual puede salir cuando le plazca la asociación.

Bayón Chicón y Pérez Botija señalan que la libertad de sindicación consiste, en su significación estricta, en el derecho del trabajador y del empresario de

¹⁷ DE LA CUEVA Mario. El nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II ,op. cit., p. 257.

sindicarse o no sindicarse y, en caso afirmativo, de poder en los regímenes pluralistas, escoger entre y uno y otro sindicatos. Consecuencia inmediata de la libertad de sindicación es la de abandonar el sindicato... por tanto, la libertad de sindicación positiva se manifiesta en un acto de afiliación; la negativa, en una abstención o en un acto de retirada o baja.

Nestor de Buen, al referirse a la libertad sindical, la considera como: Un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social”¹⁸.

3.1 ANÁLISIS A LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LIBERTAD SINDICAL EN NUESTRO PAÍS

“Caballenas define la Inconstitucionalidad como el quebrantamiento de la letra o del espíritu de la constitución por leyes o actos del gobierno, partiendo del principio de supremacía de la constitución, consecuentemente, se han de reputar como inconstitucionales todos los actos o resoluciones que se aparten de sus normas que la contradigan, además está decir que son también total y absolutamente inconstitucionales cuantos actos realicen y disposiciones adopten los gobiernos de facto, ya que su existencia depende precisamente de la eliminación, abierta o encubierta, de la propia constitución”¹⁹.

Sin duda alguna, el sindicalismo en México ha tenido un gran avance. La lucha que ha tenido que pasar la clase trabajadora para conseguir el derecho a coaligarse ha sido muy dura, como ya se ha mencionado tuvieron que pasar por un sinnúmero de movimientos, los cuales cobraron la vida de miles de trabajadores que lo único que buscaban era el mejoramiento de sus derechos y de sus condiciones laborales.

Nuestro país ha habido un gran avance en cuestión de derechos laborales, fue pionero con la creación del artículo 123, y en cuestión de derechos sindicales ha

¹⁸ Vid. Idem

¹⁹ DE SANTO Víctor. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas, sociales y de economía, Universidad, Buenos Aires, 1969, p. 499.

existido un gran avance. En cambio, en la cuestión práctica existen muchas irregularidades, las cuales sólo han traído un deterioro para los trabajadores, ya que más allá de cumplir el fin de la sindicación que es el mejoramiento de las condiciones laborales, sólo han logrado que un gran número de sindicalizados pierda la confianza en su sindicato y quiera dejarlo.

Los sindicatos no cumplen con lo estipulado en las leyes que los rigen, ni mucho menos con las propuestas hechas a los sindicalizados al momento de proponerse como opción de protección.

Uno de los principales problemas por los que atraviesan los sindicatos actualmente es sin duda alguna, la falta de transparencia en las elecciones internas, dejando a los mismos dirigentes que no hacen otra cosa más que velar por sus propios intereses y no por los de los agremiados que debería ser la prioridad de los mismos.

Lo anterior lleva a que no se cumplan las necesidades fundamentales de los trabajadores y la riqueza se reparta en pocas manos dejándolos indefensos y teniéndose que limitar única y exclusivamente a los Acuerdos generados en los contratos colectivos. Otro gran problema por el que pasan actualmente es que a pesar de que existe la prohibición de los patrones de participar en los sindicatos, muchos de estos, por sus intereses económicos, intervienen de una manera cautelosa controlan las actividades de los mismos, impidiendo mejoras a los trabajadores.

Aunado a lo anterior, se agrega también la compra de la simpatía de los líderes, es un medio más para disminuir la capacidad organizativa de los trabajadores, así mismo, se encuentra el hecho de que los dirigentes prevalezcan en el puesto por años, ya que sólo entorpecen el avance de los sindicatos, en vez de ayudarlo, dado que obstaculizan la entrada de nuevas generaciones, mismas que podrían traer muchas mejoras a los agremiados y ya no quedarse en ideologías del pasado que no han ayudado a avanzar.

Actualmente existen muchos sindicatos donde la votación aún sigue siendo a mano alzada, es decir, no existe un voto libre y secreto, lo cual podría llevar a que

los trabajadores se sientan presionados por el líder que ejerza mayor control en ellos y por esta razón se queden siempre los mismos.

Todo lo anterior, radica en una inconstitucionalidad, como bien lo dice el artículo 123 en su fracción XV los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, y esto no se está llevando a cabo, como ya se ha mencionado tanto los dirigentes como los patrones mueven al sindicato y a los sindicalizados para bien suyo y de sus intereses, ya sean económicos o políticos.

Igualmente, el Convenio celebrado por México y la organización Internacional del Trabajo, denominado “Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación” en su artículo 2 nos menciona:

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

Por otra parte, mucho se ha dicho con respecto a si la cláusula de separación es atenta contra la democracia sindical.

Las cláusulas de admisión y de separación nacieron originalmente como una forma de integración y unidad de la fuerza obrera frente a los patrones. Desgraciadamente, con el transcurso del tiempo fueron desviándose de su finalidad, hasta convertirse en formas represivas en manos de líderes sindicales carentes de conciencia de clase y de patrones ambiciosos que lo único que buscaban era el bienestar propio. La cláusula de separación es aquella en virtud de la cual el sindicato tiene el derecho de pedir y obtener del patrón la separación del empleo de los trabajadores que hayan renunciado al sindicato o sean expulsados de él.

El establecimiento de esta cláusula es incompatible con un régimen sindical democrático. El artículo 358 de la LFT prohíbe cualquier estipulación que imponga una sanción por el solo hecho de separarse del sindicato. Cuando se renuncia a un sindicato se hace en ejercicio de un derecho, por tanto no procede que este hecho

traiga como consecuencia la pérdida del empleo. La cláusula de separación es una violación directa a las garantías constitucionales de audiencia y de libertad sindical.

Aunado a lo anterior, cabe señalar que en el convenio que firma México con la Organización Internacional del Trabajo denominado “Convenio sobre el Derecho de Sindicación y Negociación” en su artículo 1 nos dice:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Lo antes expuesto nos da una razón más por la cual no puede existir la cláusula de separación, situación que como ya se ha mencionado, sigue pasando en nuestro país, ya que si bien son las Juntas de Conciliación y Arbitraje las encargadas de resolverlos conflictos de este tipo, no existe una revisión específica a este tipo de situaciones y no existe una sanción a quien lo realice.

Al no cumplir con las especificaciones marcadas por el convenio que ha firmado nuestro país, tampoco se está cumpliendo con lo estipulado en los artículos 1° y 133 constitucional, los cuales nos dicen:

ARTICULO 1°. 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...

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.

Esto es, no se está respetando la protección de las garantías de los trabajadores, ni la jerarquía de los convenios que pretenden proteger todo este tipo de situaciones, sin embargo, en nuestro país, las autoridades no solucionan o no quieren hacerlo, no existe una reglamentación que marque que deben cumplirse con estos preceptos o se impondrá una sanción por hacerlo.

Lamentablemente, los único que conocen o padecen este tipo de acontecimientos son los mismos trabajadores, ya que son a ellos a quienes afecta y quienes tienen que seguir perteneciendo a un sindicato que además de quitarle una cuota sindical mensual no lo ayuda a solucionar problemas con el patrón, ni a poder mejorar sus condiciones laborales y que encima le impide renunciar a formar parte de él con la amenaza de perder su empleo.

Tiene que existir un reconocimiento a todo este tipo de violaciones por parte de los patrones o líderes sindicales, el hecho de que puedan volverse a reelegir tampoco ayuda o beneficia a los sindicalizados, ya que como se dio mención, pueden ser dirigentes que tengan ideas muy arraigadas y que no avancen, sino que sigan llevando al sindicato como se hacía hace veinte años, puede ser también que sean de los que ven por sus propios intereses y solo este usando a sus agremiados para fines políticos o económicos; o igualmente aquellos que convengan a la empresa para lograr sus fines.

Con la entrada en vigor de la Reforma Laboral, muchas cuestiones en cuanto a sindicatos se refiere vinieron a modificarse. Algunos abogados y académicos dan sus opiniones al respecto.

“María Xelhuantzi, afirmó que el gobierno puso la transparencia como moneda de cambio para presionar a los sindicatos, que se vieron obligados a apoyar las reformas a cambio de mantener sin cambios la opacidad de las organizaciones gremiales tradicionales. En opinión de la académica, la reforma tiene un significado político contra los sindicatos representativos con contratos colectivos y negociación colectiva real, que en el fondo es a quienes golpea la reforma.

Carlos de Buen afirmó que la forma en la que se legalizó la subcontratación en la actual reforma, lo que se hace es una simulación de actos jurídicos. Sólo se pone como patrón a quien no lo es, mientras él sigue organizando el trabajo, dando órdenes, sólo que ya no aparece como el patrón y por lo tanto todas las utilidades que produce no las reparte.

Con la creación de outsourcing se evita la sindicalización, para De Buen, estas prácticas son “el fraude total y absoluto, donde los trabajadores ya no tienen un patrón real, sino uno simulado.

Nos dice que hay una práctica terriblemente extendida de contratos colectivos simulados, lo que se llama contratos colectivos de protección patronal, donde una empresa aun sin trabajadores va con un sindicato firman un contrato colectivo y el patrón reconoce a este sindicato como representante de los trabajadores que ni siquiera ha contratado y se obliga a tener que pagar las mismas prestaciones que dice la ley que tiene que pagar, es decir no ayuda en nada a los trabajadores.

Los trabajadores son afiliados a la fuerza a un sindicato, del cual no sabe nada y nunca lo van a saber”, mientras no haya algún conflicto. Estos sindicatos “no representan al trabajador, no tienen ningún interés en representarlo y lo único que hace es hacerle el favor al patrón para que el trabajador no se meta a un sindicato realmente representativo.

De Buen agrega que “si los trabajadores se dan cuenta de que los metieron a un sindicato falso, con el contrato colectivo pueden formar un sindicato o asociarse a otro y si tienen la mayoría, pueden desplazar al ‘sindicato blanco’ de la representación legal. Pero si la empresa tiene subcontratados a miles de trabajadores por todo el país, en empresas de giros muy diferentes, donde los trabajadores no se conocen unos a otros, es imposible que recuperen su representación profesional.” Para el abogado laboral. Estas prácticas patronales acaban con el derecho de huelga, de asociación y la negociación colectiva, aunque no es que sean derechos muy vigentes en México, cuando se habla de 90% de contratos colectivos fraudulentos.”²⁰

Lo anterior, pone a confirmar, que la situación de los sindicatos en México se encuentra en un momento muy crítico, con la entrada de la nueva reforma, se vienen a dar grandes cambios no sólo en las relaciones de trabajo, sino además en las de por sí ya malas condiciones en las que se encuentran los sindicatos actualmente.

Como bien lo mencionaban los doctrinarios, y como ya se había expuesto anteriormente, existen muchas irregularidades en el interior de éstos, la situación de que los trabajadores sólo paguen cuotas sindicales a un sindicato fantasma que no van a hacer nada por el mejoramiento de ellos, es un gran problema ya que no sólo afectan sus condiciones laborales, sino que además están afectando su condición económica.

Lo que está pasando actualmente con la reforma laboral, es que ésta fuera de venir a arreglar los problemas ya existentes en los sindicatos, viene a aumentar aún más irregularidades.

Sin duda alguna, la figura de los Sindicatos en nuestro país, necesita un gran cambio, fuera de que éstos tengan la obligación de rendir cuentas de todos los gastos suscitados en ellos, también tiene que haber una revisión más interna, se debe de verificar que de verdad exista el sindicato y no actúe a favor del patrón, que

²⁰ GRANADOS Omar. ¿Cómo me afecta la reforma Laboral?, [EN LÍNEA]. Disponible en: <http://www.animalpolitico.com/2012/10/como-me-afecta-la-reforma-laboral/#axzz2gMLk7PAn>. Consultada: 17 de Septiembre de 2013, 20:00 hrs.

no se violen los derechos de los sindicalizados, que haya ese mejoramiento de las condiciones de trabajo, que éstos estén conformes con los dirigentes, que los mismos no vean por sus propios intereses y no se beneficien con las cuotas sindicales.

Lo que se pretende con este trabajo de investigación es mostrar que en cuestión sindical, no existe esa protección que consagra el Derecho Laboral y que es su principal fin.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Tras una gran lucha por la sindicalización, actualmente México ha logrado consagrar derechos sindicales de gran importancia, los cuales tienen como principal objeto la protección y apoyo a los trabajadores que forman parte de los mismos.

SEGUNDA.- Es indispensable una institución revisora, que se encargue de velar los derechos de los sindicalizados, vigilar que los dirigentes cumplan su función, y sobre todo que se cumplan los lineamientos protectores de los mismos consagrados en los distintos ordenamientos encargados de regirlos.

TERCERA.- Es necesario implementar una sanción aplicable a los dirigentes sindicales cuyos actos no sean la protección de los sindicalizados. Tales sanciones podrían radicar en la remoción del cargo que ostentan.

CUARTA.- El artículo 123 en la Constitución de 1917 significó un gran avance para la coalición de los trabajadores ya que es en este donde se contempla el derecho de los trabajadores y patrones para la coaligarse para la defensa de sus respectivos intereses, y al ser la Constitución la Ley Suprema, nadie puede negar este derecho a los trabajadores.

QUINTA.- Un gran problema de la sindicalización en nuestro país, es el hecho de que no se respeten los Convenios celebrados con la Organización Internacional del

Trabajo, mismos que deben tomar mayor importancia y ser puestos en práctica por las autoridades correspondientes.

SEXTO.- Actualmente México atraviesa por un momento crítico en cuestión sindical, no se cumple con los fines para los cuales han sido creados y a pesar de que con la nueva reforma laboral, deben rendirse cuentas de todo lo actuado dentro del mismo, estas acciones no son suficientes para lograr un estricto cumplimiento de los derechos de los agremiados.

SEPTIMA.- En nuestro país, existen instituciones creadas para la solución de conflictos entre los sindicatos y los trabajadores, es indispensable una figura creada única y exclusivamente para vigilar y sancionar las irregularidades que existen dentro de las organizaciones sindicales.

FUENTES CONSULTADAS

Doctrina

DE BUEN Nestor. La Decadencia del Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2001.

DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décimo quinta edición, Porrúa, México, 1998.

----- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, décimo quinta edición, Porrúa, México, 1998.

FREYRE RUBIO Javier. Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México, UAM, México, 1999.

GRAHAM FERNÁNDEZ Leonardo. Los Sindicatos en México, Atlamiliztli, México 1969.

LEMUS RAYA Patricia. Derecho del Trabajo, Mc Graw Hill, México, 1997.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Econográfica.

DE SANTO Víctor. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Universidad, Buenos Aires, 1969.

En línea

Antecedentes de los Sindicatos [EN LÍNEA]. Disponible en: http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148833/1020148833_02.pdf.

GRANADOS Omar. ¿Cómo me afecta la reforma Laboral?, [EN LÍNEA]. Disponible en: <http://www.animalpolitico.com/2012/10/como-me-afecta-la-reforma-laboral/#axzz2gMLk7PAn>.

LA DEMOCRACIA SINDICAL. [EN LÍNEA]. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/77/art/art2.htm>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, [EN LÍNEA]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>.

C098 - CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1949 (NÚM. 98)
[EN LÍNEA]. Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO.

C098 - CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1949 (NÚM. 98). [EN LÍNEA]. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO.